



COMUNE DI RIPALTA GUERINA

PROVINCIA DI CREMONA

| | |
|--|---------------|
| Codice ente 10081 | Protocollo n. |
| DELIBERAZIONE N. 48 in data: 24.12.2020 | |

VERBALE DI DELIBERAZIONE

DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2021/2023

L'anno **duemilaventi** addì **ventiquattro** del mese di **dicembre** alle ore **14,00** in videoconferenza, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale. All'appello risultano:

| | |
|-----------------------|---|
| GUERINI LUCA GIOVANNI | P |
| DE ANGELI ROBERTO | P |
| VALDAMERI CHIARA | P |
| | |
| | |

Totale presenti **3**
 Totale assenti **0**

Assiste il Segretario Comunale Sig. **Cammara Dott.sa Giovanna** la quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. **Luca Giovanni Guerini** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

PARERI PREVENTIVI

“Il sottoscritto Guerini Luca Giovanni, nella sua qualità di responsabile dell’area personale **ai sensi dell’art. 49, 1° comma del T.U.E.L. n. 267 del 18/08/2000**, esprime il proprio parere **Favorevole** in ordine alla sola regolarità tecnica.”

**Il Responsabile dell’Area
Guerini Luca Giovanni**

Ripalta Guerina, 24.12.2020

“Il sottoscritto Palamara Raffaella, esaminata la proposta di deliberazione, **ai sensi dell’art. 49, 2° comma del T.U.E.L. n. 267 del 18/08/2000 nella sua qualità** di Responsabile dell’Area Economico – Finanziaria, per quanto di sua competenza, esprime il proprio parere **Favorevole** in ordine alla regolarità contabile.”

**IL RESPONSABILE AREA ECONOMICO
FINANZIARIA
Palamara Raffaella**

Ripalta Guerina, 24.12.2020

LA GIUNTA COMUNALE

Viste:

- La propria precedente deliberazione, n. 36 del 13.10.2020, esecutiva ai sensi di legge ad oggetto: "PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PERIODO 2020-2021-2022";

Precisato che tale documento fu approvato con le regole in vigore alla data del 27/2/2020;
Considerato che:

- In data 09.05.2020 è deceduta la dipendente a tempo pieno e indeterminato in servizio presso l'ufficio anagrafe, segreteria e ragioneria cat. D2;
- In data 23.12.2020 l'unica dipendente attualmente in servizio a tempo determinato, part.time presso l'ufficio anagrafe, segreteria cat. C1 ha presentato le dimissioni volontarie con decorrenza 29.12.2020;
- il collaboratore tecnico cat. B3 fino al 31.01.2021 non potrà svolgere le mansioni di autista scuolabus;
- non esistono all'interno dell'organico comunale, altre figure che possano ricoprire tali funzioni,

Ritenuto pertanto provvedere:

- all'assunzione di un Istruttore Amministrativo categoria Giuridica C1 a tempo pieno e indeterminato, mediante scorrimento di graduatoria o concorso o mobilità presso altri enti;
- alla sostituzione dell'autista scuolabus attivando le procedure per la somministrazione di lavoro temporaneo interinale per il mese di gennaio 2021

Considerato che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa del personale;

Premesso che:

l'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;

l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;

l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

l'art. 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e determinano le dotazioni organiche complessive dell'Ente;

a norma dell'art. 1, comma 102, Legge 30/12/2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge,

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; ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (Legge Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni;

l'art. 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

l'art. 22, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotte dall'art. 4, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni ed integrazioni, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo;

con il Decreto dell'8 maggio 2018 il Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

Visti:

- i commi 557, 557-bis, 557-quater e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 che fissano i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei comuni;
- l'art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- l'art. 14-bis del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26 ed in particolare il comma 3 secondo cui le previsioni di cui alla lettera a) del comma 1 del medesimo art. 14-bis si applicano a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del citato decreto;
- l'art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni ed integrazioni, che disciplina il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato dei comuni consentendo, considerato il disposto del citato art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, a decorrere dall'anno 2019, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, nonché la possibilità di cumulare, a decorrere dall'anno 2014, le 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 e di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà di assunzione riferite al quinquennio precedente, fermo restando il disposto dell'art. 14-bis, comma 3, del citato decreto legge n. 4 del 2019;

- l'art. 3, comma 5-sexies, del citato decreto-legge n. 90 del 2014 secondo cui «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»;
- l'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;
- il comma 1 del predetto art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019 secondo cui la disciplina è dettata «anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145»;
- il comma 2 del predetto art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 che stabilisce: «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'art. 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. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, e' 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 nonche' 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 limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e' adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare e' fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018;
- ✓ la sezione autonomie della Corte dei Conti con deliberazione N.25/SEZAUT/2017/QMIG, pronunciandosi sulla questione di massima posta dalla Sezione di controllo per la Regione Sardegna con la deliberazione n. 70/2017/PAR, ha enunciato i seguenti principi di diritto:
 - la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;
 - la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;
 - i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini.

Visti:

- ✓ il DECRETO Interministeriale del 17 marzo 2020 della PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni. (20A02317)" pubblicato sulla GU n.108 del 27-4-2020;
- ✓ il nuovo CCNL delle funzioni locali 2016/2018, firmato il 21/05/2018 che, tra le altre cose, ha rivisto il sistema di classificazione del personale dipendente, eliminando la categoria di accesso dei funzionari B3 e D3;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017 il concetto di dotazione organica si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del PTFP, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione di budget assunzionali;

Ritenuto pertanto di procedere ad una ulteriore modifica del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale da aggiornare annualmente, in coerenza con gli strumenti di programmazione dell'Ente e tenuto conto che tale programmazione potrà essere rivista in funzione di eventuali nuove disposizioni, limitazioni e/o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale nonché a sopravvenute esigenze di carattere organizzativo;

Ricordato ancora che l'art. 9, comma 1- quinquies, del D.L. n. 113 del 24.06.2016, convertito con modifiche in legge n. 160 del 07.08.2016, stabilisce che, in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto; impone altresì il divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo;

Visti:

- ✓ il prospetto allegato al presente atto sub "A", nel quale è indicato il valore finanziario della capacità assunzionale di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;
- ✓ il prospetto allegato al presente atto sub "B", nel quale è indicato il Fabbisogno di personale e piano occupazionale anno 2021;
- ✓ il prospetto allegato al presente atto sub "C" Nuova dotazione organica dell'ente anno 2021;
- ✓ il prospetto allegato al presente atto sub "D" Calcolo spesa di personale anno 2021;

Valutato che il presente piano dei fabbisogni sia coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppi, nel rispetto dei vincoli finanziari come sotto dimostrato, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art.5, comma 1, del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150);

Viste le linee guida di indirizzo amministrativo sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli, ispirate alle migliori pratiche a livello nazionale e internazionale in materia di reclutamento del personale, nel rispetto della normativa, anche regolamentare, vigente in materia, approvate con la Direttiva n.3 del 24-4-2018 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione Pubblica;

Viste inoltre le deliberazioni della Corte dei Conti – sezione delle Autonomie – n. 1/SEZAUT/2017/QMIG e N.15/SEZAUT/2018/QMIG con riferimento all'art. 9 , comma 28, del D.L. N.78/2010 spese per contratti di lavoro flessibile .

Visto infine l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 che prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti locali ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 e successive modificazioni;

Atteso che con proprio verbale, allegato al presente atto, il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

Visti i relativi pareri di regolarità tecnica e contabile: favorevoli, resi ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs.18/08/2000, n. 267;
Con voti unanimi, espressi per alzata di mano,

DELIBERA

- 1) Confermare le motivazioni in narrativa che si intendono integralmente riportate.
- 2) Di dare atto che, in base alle risultanze della ricognizione di cui all'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, al momento, non esistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria.
- 3) Di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2021/2023, come da allegato alla presente delibera composto dai seguenti prospetti:
 - a. il prospetto allegato al presente atto sub "A", nel quale è indicato il valore finanziario della capacità assunzionale di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;
 - b. il prospetto allegato al presente atto sub "B", nel quale è indicato il Fabbisogno di personale e piano occupazionale anno 2021;
 - c. il prospetto allegato al presente atto sub "C" Nuova dotazione organica dell'ente anno 2021;
 - d. il prospetto allegato al presente atto sub "D" Calcolo spesa di personale anno 2021;
- 4) Di dare atto che la spesa relativa al presente piano deve trovare capienza nei capitoli destinati alla spesa di personale sul bilancio d'esercizio 2021/2023;
- 5) Di accertare che il piano triennale dei fabbisogni di personale ed il relativo piano occupazionale sono coerenti con le vigenti disposizioni inerenti il contenimento delle spese di personale come risulta dall'apposita Tabella riportata nel piano triennale allegato sub "A", da cui si evince che l'Ente rispetta l'obbligo sancito dall'art.1, comma 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n.296, in quanto la spesa complessiva di personale prevista annualmente risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013;
- 6) Di dare atto inoltre del rispetto del limite di cui all'art.9 , comma 28, del D.L. n.78/2020 , in relazione alla deliberazione della Corte dei Conti citate in narrativa.
- 7) Di specificare che sul presente provvedimento il Revisore dei conti ha attestato il rispetto del principio della riduzione della spesa secondo quanto previsto dall'art. 39 della legge 449/97 e dall'art. 19, comma 8 della legge 28/12/2001, n. 448, come risulta da parere allegato sub "E";
- 8) Di stabilire che il piano triennale dei fabbisogni sarà oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.Lgs. n.33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale e di invio al SICO (www.sico.tesoro.it);
- 9) Di trasmettere il presente atto alle OO.SS. territoriali e alla R.S.U. aziendale.

Stante l'urgenza di procedere con successiva e separata votazione

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 DEL d.lgs 18.08.2020 n. 267.

Delibera di G.C. n. 48 del 24.12.2020

Letto, approvato e sottoscritto:
IL PRESIDENTE
Luca Giovanni Guerini

IL SEGRETARIO COMUNALE
Cammarà Dott.sa Giovanna

Pubblicata all'albo pretorio di questo comune per quindici giorni consecutivi a partire da oggi.

Addì,

IL SEGRETARIO COMUNALE
Cammarà Dott.sa Giovanna

Il sottoscritto Segretario certifica che la suesposta deliberazione, è divenuta immediatamente **ESEGUIBILE** il giorno 24.12.2020_ ai sensi dell'art.134 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

Addì,

IL SEGRETARIO COMUNALE
Cammarà Dott.sa Giovanna

ANNO
2021

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno

| | ANNO 2019 | VALORE 534 | FASCIA a |
|--|--------------|---------------|-------------|
| Popolazione al 31 dicembre | 2019 | 108.609,00 € | |
| Spesa di personale al netto IRAP - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio) | 2017 | 482.173,00 € | |
| | 2018 | 557.247,00 € | |
| | 2019 | 455.059,00 € | |
| Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio | 2017 | 498.159,67 € | |
| | 2019 | 2.000,00 € | |
| Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio | | 496.159,67 € | |
| Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio | 2019 | 2.000,00 € | |
| Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE | | 496.159,67 € | |
| Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette | (a) | | 21,89% |
| Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM | (b1) | | 29,50% |
| Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM | (b2) | | 33,50% |
| Incremento TEORICO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (a) < o = (b)) | (c) | 37.758,10 € | |
| Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM | 2021 | | 23,00% |
| Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 | (d) | 24.980,07 € | |
| Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato | (e) | 24.980,07 € | |
| Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1) | (f) | 133.589,07 € | |
| Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio) | (g) | 0,00 € | |
| Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali | (e+g) | 24.980,07 € | |
| Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2 | (h) | 24.980,07 € | |
| Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno | 2021 | 133.589,07 € | |

NOTA BENE:

Se (a) è maggiore di (b1) ma è inferiore a (b2), non è consentito aumentare la spesa di personale oltre il limite del 2018.

Se (a) è maggiore di (b1) e maggiore di (b2), l'ente deve ridurre progressivamente il rapporto spese / entrate correnti.

Se (c) è maggiore di (d), l'incremento di spesa (e) non può essere superiore a (d).

(f) è dato dalla somma della spesa di personale netta da ultimo rendiconto + (e).

Se (e+g) > (c), l'aumento di spesa è pari a (c), altrimenti esso è pari a (e+g).

Allegato B delibera G.C. n. 48 del 24.12.2020

COMUNE DI Ripalta Guerinna
PROVINCIA DI CREMONA

Allegato "B"

FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2021/2023

| N. | Profilo professionale | Cat. | Spesa annua | Modalità di copertura posto | Anno |
|----|--|------|--------------|--|------|
| 1 | ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO | C1 | 23.088,13 ** | Mobilità' fra enti oppure utilizzo graduatorie altri enti oppure concorso pubblico | 2021 |
| 2 | AUTISTA SCUOLABUS | B1 | 19.536,79 | Agenzia interinale | 2021 |
| | ** importo tabellare comprensivo di 13 mensilità ed indennità di comparto. | | | | |

PIANO OCCUPAZIONALE PER L'ANNO 2021

| N. | Profilo professionale | Cat. | Decorrenza | Capitoli di spesa | Calcolo della spesa | | |
|---------------|-----------------------|---------------------------|--------------|-------------------|-----------------------|-----------------|------------------|
| | | | | | Trattamento economico | Oneri riflessi | Irap Totale |
| 1 | C1 | Istruttore Amministrativo | 01.02.2021 | 21.312,12 | 5.988,69 | 1.811,52 | 29.112,33 |
| 2 | B1 | Autista Scuolabus | Gennaio 2021 | 1.668,00 | 442,90 | 141,92 | 2.252,82 |
| TOTALE | | | | 22.980,12 | 6.431,59 | 1.953,44 | 31.365,15 |

NOTE

Contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali: nel piano triennale dei fabbisogni devono essere previsti eventuali processi di mobilità esterna (tenendo conto dell'art. 1, comma 47, della L. n. 311/2004, dell'art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012, nonché dell'art. 30 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165), eventuali progressioni di categoria ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, oltre che le modalità di reclutamento di nuovo personale, nel rispetto della normativa vigente in materia di assunzioni, di cui agli artt. 20 e 35 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165. Infine, deve essere indicato l'eventuale ricorso ai rapporti di lavoro flessibile, il rispetto delle assunzioni obbligatorie di cui alla L. n. 68/1999, nonché dare puntuale conto dell'eventuale applicazione dell'art. 6-bis del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 in materia di esternalizzazione di servizi, tenendo conto che un'eventuale reinternalizzazione è subordinata al rispetto della normativa in materia di accesso all'impiego nonché all'invarianza degli oneri a carico della finanza pubblica. L'individuazione dei profili professionali dovrà essere coerente con le funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della

struttura organizzativa, delle responsabilità connesse a ciascuna posizione, il tutto finalizzato a definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente.

Allegato C delibera G.C n.48 del 24.12.2020

COMUNE DI Ripalta Guerina

PROVINCIA DI Cremona

Allegato "C"

NUOVA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE ANNO 2021

| Cat. | Profilo Professionale | Dotazione precedente | | Nuove assunzioni piano occupazionale anno 2021 | | Nuova dotazione | |
|---------------|--|----------------------|----------|--|------|-----------------|------|
| | | (A) | | (B) | | (A + B) | |
| | | F.T. | P.T. | F.T. | P.T. | F.T. | P.T. |
| D | Funzionario | | | | | | |
| | Istruttore Direttivo Amministrativo | | | | | | |
| | Istruttore Direttivo Contabile | 1 | | | | | |
| | Istruttore Direttivo Tecnico | | | | | | |
| | Istruttore Direttivo di P.M. | | | | | | |
| C | Istruttore Amministrativo | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | Istruttore Contabile | | | | | | |
| | Istruttore Tecnico | | | | | | |
| | Agente di Polizia Municipale | | | | | | |
| B3 | Collaboratore amministrativo | | | | | | |
| | Collaboratore Tecnico | | | | | | |
| | Autista Scuola Bus | 1 | | | | 1 | |
| B | Esecutore Amm.vo | | | | | | |
| | Esecutore Tecnico | | | | | | |
| A | Operatore Tecnico | | | | | | |
| | Operatore generico/Usciere | | | | | | |
| Totale | | 2 | 1 | 1 | | 3 | |

Nota:

F.T. = Full Time

P.T. = Part Time

spesa personale anno 2021

| | | |
|----------------------------|---|------------|
| | | |
| Retribuzioni lorde | € | 67.723,00 |
| Oneri riflessi carico ente | € | 20.844,54 |
| IRAP | € | 6.711,28 |
| Altre spese** | € | 12.100,00 |
| Diritti rogito | € | - |
| Fondo rinnovi contrattuali | € | 1.000,00 |
| | | |
| Totale | € | 108.378,82 |
| a dedurre | € | - |
| | | |
| totale spesa netta | € | 108.378,82 |
| | | |

** Rimborso comune capo convenzione per Servizio Vigilanza, Contabilita', Servizi

Spesa media del personale triennio 2011/2013 € 108.610,58