



Comune di
CAPRESE MICHELANGELO

Provincia di Arezzo

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

DELIBERAZIONE N. 15 DEL 26/01/2021

OGGETTO: PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2021-2022-2023.

Oggi, 26/01/2021 alle ore 18,00 nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale

Presiede la seduta il Sig. CLAUDIO BARONI nella sua qualità di Sindaco.

FATTO L'APPELLO NOMINALE RISULTANO PRESENTI ED ASSENTI I
SIGNORI:

	PRESENTE	ASSENTE
--	----------	---------

Baroni Claudio	Sindaco	X	
Acquisti Paolo	Assessore	X	
Finocchi Ilaria	Assessore		X

Presenti n. 2 Assenti n. 1

Assiste il Sig.: Dr.ssa Bartolucci M. Gabriella Segretario Comunale incaricato di redigere il presente verbale.

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

Letto, confermato e sottoscritto
IL SINDACO
F.to Claudio Baroni

Il Segretario Comunale
F.to Dr.ssa Maria Gabriella Bartolucci

Per copia conforme all'originale e per uso amministrativo.

Caprese Michelangelo, li 03/03/2021

Il Segretario Comunale
F.to Dr.ssa Maria Gabriella Bartolucci

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

- COPIA DELLA PRESENTE DELIBERAZIONE E' STATA AFFISSA ALL'ALBO PRETORIO IN DATA ODIERNA E VI RIMARRA' PER 15 GIORNI CONSECUTIVI AI SENSI E PER GLI EFFETTI DELL'ART.124, COMMA 1, DEL D.LGS. 18/08/2000, N. 267.

Caprese Michelangelo, li 03/03/2021

Il Segretario Comunale
F.to Dr.ssa Maria Gabriella Bartolucci

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione:

- è stata comunicata con lettera prot. n. 886 del 03/03/2021 ai Sig.ri capigruppo consiliari;

- è divenuta esecutiva:

X per decorrenza di dieci giorni dalla sua pubblicazione e ciò ai sensi del 3° comma dell'art.134 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali approvato con decreto legislativo 18 agosto 2000 n.267.

- perché dichiarata immediatamente esecutiva (art. 134, 4° comma, decreto legislativo 18 agosto 2000 n.267).

- Caprese Michelangelo, li 13/03/2021

Il Segretario Comunale
F.to Dr.ssa Maria Gabriella Bartolucci

N. 15/2021

LA GIUNTA MUNICIPALE

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO PERSONALE TRIENNIO 2021-2023.
PIANO OCCUPAZIONALE 2021

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

«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.»;

Viste in tal senso le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

Ritenuto pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale ma da approvare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente;

Rilevato che il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;

Considerato che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

Preso atto che ai sensi dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari al 26,82%, e che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo “valore soglia” secondo la

classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1;

Rilevato che secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto *"i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, (...) sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica"*.

Considerato inoltre che:

- per effetto dell'art. 5, in sede di prima applicazione per l'anno 2020, il DPCM limita il potenziale importo incrementale di spesa di personale in misura pari alla percentuale indicata nella tabella 2, calcolata sul consuntivo 2018;
- a tale valore si aggiungono, sempre nel rispetto del tetto dato dal primo "valore soglia", le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020.

Rilevato pertanto che il Comune di Caprese Michelangelo dispone di un margine di potenziale maggiore spesa pari a € 30.196,77, fino al raggiungimento del primo valore soglia.

Ritenuto pertanto di aggiornare i reclutamenti fabbisogni di personale per il triennio 2020-2022, secondo il seguente programma di assunzioni:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2021/2023

-Allegato E-

ANNO 2021					
POS. Giur	N.	profilo	copertura	note	Utilizzo Facoltà assunzionali
B3	1	Operaio specializzato	Concorso pubblico o accesso graduatorie esistenti o altre forme consentite dalla legge	Copertura dipendente collocato a riposo nel marzo 2018	€ 21.542,78
D	1	Istruttore Direttivo amministrativo contabile	Incarico ex art 110 Tuel - Procedura di stabilizzazione - Concorso pubblico o altre forme consentite dalla legge	Risorsa da destinare all'Area Amministrativa, ufficio contabilità e ufficio risorse umane per sostituire un dipendente che cesserà l'incarico a tempo determinato a febbraio 2021	€ 24.857,76
B3	1	Operaio specializzato	Concorso pubblico o accesso graduatorie esistenti o altre forme consentite dalla legge	A partire dal collocamento a riposo del dipendente con qualifica di esecutore	€ 21.542,78
ANNO 2022					
B3	1	Operaio specializzato	Concorso pubblico - Procedura di stabilizzazione - accesso graduatorie esistenti o altre forme consentite dalla legge	Risorsa da destinare all'Area Servizi al Territorio per sostituire un dipendente che cesserà l'incarico a tempo determinato a febbraio 2022	€ 21.542,78
B3	1	Collaboratore Amministrativo	Concorso pubblico - accesso graduatorie esistenti o altre forme consentite dalla legge	Risorsa da destinare all'Area Amministrativa, per sostituire un dipendente collocato a riposo	€ 21.542,78
ANNO 2023					

Dato atto che il margine di spesa sopra citato, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell'arco del prossimo triennio, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento senza superare il "valore soglia" sopra citato;

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Rilevato a tal fine che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a € 614.804,13 e che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.292/2006 in sede previsionale la spesa di personale per il triennio 2020-2022 tale dato si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013, anche tenendo conto del fatto che ai sensi dell'art. 7 del DPCM "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";

Vista la propria precedente deliberazione n. 43 del 12/06/2020 recante "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020/2022"

Visti:

- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

- l'art. 1 comma 719 e 723 della legge 208/2015, che impongono il rispetto delle disposizioni relative ai saldi di finanza pubblica (pareggio di bilancio) come condizione necessaria per le assunzioni;

- l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;

- l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

Preso atto che:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli responsabili apicali dell'Ente, conservate in atti, e tale ricognizione ha dato esito negativo;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- è stato adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2020/2023 (delibera n. 21 del 27/02/2020)

Dato atto che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

Ritenuto pertanto di aggiornare i reclutamenti fabbisogni di personale per il triennio

2021/2023, approvando il nuovo schema di dotazione organica del Comune di Caprese Michelangelo secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018;

Rilevato che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, rientra nella programmazione finanziaria già esistente, in quanto prevede la sostituzione di posti già coperti dal punto di vista contabile, e pertanto si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006;

Acquisito il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 239 D.Lgs 267/2000;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";

Preso atto del parere favorevole di regolarità tecnica del Responsabile del Servizio, espresso ai sensi dell'art. 49 1° comma del T.U. – D.Lgs. n° 18/08/2000 n° 267;

Con voti favorevoli e unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

Per le motivazioni riportate in premessa;

di prendere atto:

che il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020 si colloca al di sotto del "valore soglia" di spese di personale su entrate correnti, e precisamente nella percentuale del 26,82%

che di conseguenza il margine potenziale di spesa fino al raggiungimento del valore soglia, secondo quanto previsto dall'art. 4 del DPCM citato, è pari a € 30.196,77

di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2021/2023, prevedendo la copertura dei posti di organico come meglio descritto in premessa;

di approvare la dotazione organica dell'Ente, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018;

di dare atto che il programma assunzionale mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e che determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art. 4 del citato DPCM 17 marzo 2020:

di autorizzare per il triennio 2021/2023 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;

di precisare che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;

di dichiarare, con successiva e separata votazione unanime, espressa nei modi e nelle forme di legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di provvedere in merito per l'avvio delle procedure di reclutamento previste nel presente atto.

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE –
TRIENNIO 2021/2023. PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2021
AGGIORNATO ALLE MUTATE ESIGENZE DI CARATTERE
NORMATIVO E DELL'ENTE**

Si esprime parere favorevole ex art. 49 D.Lgs. 267/2000

PER IL RAGIONIERE

IL SEGRETARIO C.le

Dott. M. Gabriella Bartolucci

PREMESSO CHE

- considerate le nuove dinamiche in ordine alle politiche organizzative e del lavoro ed in particolare le disposizioni di contenimento della spesa di personale disposte dalla vigente normativa, si ritiene di procedere alla pianificazione del fabbisogno di personale nel rispetto dei vincoli e dei limiti fissati dalla normativa suddetta;
- la procedura di programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente provvedimento è stata puntualmente verificata attraverso il confronto con i Responsabili dei Servizi dell'Ente nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs 165/2001, previo accertamento della disponibilità dei posti di dotazione organica;
- con tale provvedimento si adempie alle disposizioni di cui al Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali in virtù delle quali gli organi di vertice delle amministrazioni sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n.68 e programmano altresì le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione della spesa di personale stabiliti dalla normativa stessa;
- in tal senso si è ritenuto di procedere alla definizione del Piano dei fabbisogni di personale **2021/2023**, nel rispetto degli strumenti di programmazione già adottati, tenendo conto delle citate sopravvenute evoluzioni, nonché delle esigenze funzionali dell'Ente definite sulla base delle criticità emerse anche da un monitoraggio con le figure apicali dell'Ente e degli obiettivi contenuti nei vigenti documenti programmatici;

L'ATTUALE SITUAZIONE NORMATIVA

Al fine di comprendere i limiti e le modalità seguite, appare utile effettuare prioritariamente un'analisi delle varie disposizioni vigenti in materia. Esse possono essere riassunte in:

- l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;
- l'art. 89 del TUEL 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'art. 91 del D.Lgs 18/8/2000, n. 267 il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 6, comma 2, del D.Lgs 30/3/2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs 25/5/2017, n. 75, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche adottano il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter;
- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 che attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;
- l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. 114/2014, che parimenti, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dallo stesso art. 3, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto (trattamento economico addetti uffici di staff), debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- il D.Lgs 75 del 25/05/2017, il quale dispone che tutte le amministrazioni pubbliche devono approvare il piano del fabbisogno del personale, che costituisce il documento essenziale di riferimento per la definizione del modello organizzativo degli Enti, deve avere una valenza triennale, ma deve essere adottato annualmente e va allegato al D.U.P. (Documento Unico di Programmazione);
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 come modificato dall'art.16, comma 1, della legge 183/2011, dispone: "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.";

LE LINEE DI INDIRIZZO PER LA PREDISPOSIZIONE DEI PIANI DEI FABBISOGNO DEL PERSONALE

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

«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.»;

Viste in tal senso le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018): la novità di maggior rilievo contenuta nel documento ministeriale è costituita dal superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate. Secondo l'impostazione definita dal D.Lgs 75/2017, la "nuova" dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale.

NORMATIVA VIGENTE IN MATERIA DI ASSUNZIONI NEGLI ENTI PUBBLICI SOGGETTI AL PATTO DI STABILITA': Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

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 organici;

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

Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.

AGGIORNAMENTI LEGISLATIVI:

Visto l'art. 33 comma 2 del D.L. n. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58 nel quale si prevede una nuova disciplina in materia di capacità assunzionale dei Comuni, con l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

Richiamato il Decreto del 17 marzo 2020, avente ad oggetto “Misure per la definizione della capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, con il quale si dispone la normativa di dettaglio in merito alle nuove modalità di calcolo delle capacità assunzionali, ed in particolare:

- a) all'art. 1 viene definita come decorrenza delle nuove regole la data del 20 aprile 2020;
- b) all'art. 3 vengono suddivisi i comuni in fasce demografiche;
- c) all'art. 4 vengono individuati i valori soglia di massima spesa del personale per fascia demografica;

Considerato che il valore soglia per fascia demografica viene determinato dal rapporto fra spesa del personale dell'ultimo esercizio considerato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Rilevato che la Circolare esplicativa emanata a firma congiunta dei Ministri della Pubblica Amministrazione, dell'Economia e dell'Interno chiarisce che le:

Entrate correnti da considerare siano quelle relative al Titolo I, II e III (al netto dell'FCDE) come riportate negli aggregati BDAP con l'unica eccezione rappresentata dalla contabilizzazione nelle entrate correnti anche della TARI (sempre al netto del FCDE di parte corrente) per i comuni che abbiano optato per la tariffa corrispettiva riscossa dal soggetto affidatario del Spese di personale da considerare, siano quelle relative alle voci riportate nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000 (redditi da lavoro dipendente) nonché i codici di spesa U1.03.02.12.001 (acquisto servizi da agenzie interinali); U1.03.02.12.002 (quota LSU in carico all'ente); U1.03.02.12.003 (cococo e cocopro); U1.03.02.12.999 (altre forme di lavoro flessibile);

Rilevato che per il calcolo del valore soglia ai fini della programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2021-2023 vanno presi in considerazione gli ultimi tre rendiconti approvati, ossia quelli riferiti agli anni 2017, 2018 e 2019, mentre per le spese di personale va preso in considerazione il rendiconto 2019 e per il FCDE il bilancio di previsione 2019/2021 dato assestato;

Preso atto che prima di procedere al calcolo delle capacità assunzionali è necessario individuare il valore soglia della spesa di personale, la cui misura massima prevista dall'art. 4 del Decreto 17 marzo 2020 corrisponde per il comune di Caprese Michelangelo al valore indicato per i comuni da 1.000 a 1.999 abitanti nella percentuale di 28,6%.

Rilevato che il posizionamento del Comune di Caprese Michelangelo rispetto al valore soglia è il seguente:

Ente di fascia B) con popolazione tra 1.000 e 1.999 abitanti, con valore soglia di 28,6%

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

Abitanti	1410	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento massimo ipotetico spesa 2020	
Anno Corrente	2021	28,60%	32,60%	%	€
				29,00%	153.028,65 €
Entrate correnti		FCDE	25.560,95 €	Incremento spesa 2020 - I FASCIA	
Ultimo Rendiconto	1.838.042,04 €	Media - FCDE	1.698.399,34 €	%	€
Penultimo rendiconto	1.692.085,45 €	Rapporto Spesa/Entrate		6,63%	30.196,77 €
Terzultimo rendiconto	1.641.753,38 €	26,82%			
Spesa del personale		Collocazione ente			
Ultimo rendiconto	455.545,44 €	Prima fascia			
Anno 2018	527.685,01 €	FCDE			
Margini assunzionali					
0,00 €					
Utilizzo massimo margini assunzionali		Incremento spesa			
0,00 €		30.196,77 €			

$$\text{Spese personale 2019} \quad 455.545,44\text{€} \quad = \quad 26,82\%$$

Entrate correnti media (2017/2019) al netto dell
FCDE stanziato nel bilancio di previsione 2019 1.698.399,34

Individuato l'incremento massimo di spesa moltiplicando il valore soglia del 28,6% (tabella 1 DM 17 marzo 2020) per le entrate correnti come sopra determinate da cui si desume:

$$1.698.399,34 * 28,60\% = 485.742,21$$

$$485.742,21 - 455.545,44 = 30.196,77\text{€} \text{ incremento spesa massima per il personale}$$

Preso atto quindi che, trovandosi il comune di Caprese Michelangelo, al di sotto del valore soglia massimo di cui all'art. 4 del Decreto 17 marzo 2020, si applica la disposizione del comma 2 del medesimo articolo, la quale dispone che: "a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno del personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia".

Preso atto inoltre che l'art. 5 del Decreto 17 marzo 2020 al comma 1 stabilisce che, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, gli enti che si trovino nella fascia inferiore, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale riportato nella tabella 2 del DPCM;

Considerato pertanto che, allo scopo di definire l'incremento massimo annuo di spesa dal 2020 al 2024, occorre moltiplicare la spesa di personale anno 2018 per le % in tabella 2 del DPCM in base alla fascia demografica (ente in fascia B);

Rilevato quindi che gli effettivi incrementi massimi annui di spesa sono rispettivamente

Spesa personale 2018	Percentuale incremento	Anno	Importo	Totale
527.685,01	23%	2020	121.367,55	649.052,56
527.685,01	29%	2021	153.028,65	680.713,66
527.685,01	33%	2022	174.136,05	701.821,06
527.685,01	34%	2023	179.412,90	707.097,91
527.685,01	35%	2024	184.689,75	712.374,76

Richiamato altresì il comma 2 del citato DPCM il quale stabilisce che per il periodo 2020-2024 i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali della tabella 2, fermo restando il limite del valore soglia massimo di cui all'art.4 comma1 di ciascuna fascia demografica;

Margini cessazioni 2015-2020

Margini cessazioni 2015-2020

	CESSAZIONI	Aliquota*	MARGINE	ASSUNZIONI	
2015 (Cessati 2014)	22.979,76 €	60%	13.787,86 €	0,00 €	2015
2016 (Cessati 2015)	27.164,88 €	75%	20.373,66 €	0,00 €	2016
2017 (Cessati 2016)	0,00 €	75%	0,00 €	20.086,16 €	2017
2018 (Cessati 2017)	47.236,80 €	75%	35.427,60 €	0,00 €	2018
2019 (Cessati 2018 e 2019)	66.723,51 €	100%	66.723,51 €	0,00 €	2019
2020 (Cessati 2020)	24.079,20 €	100%	24.079,20 €	20.086,16 €	2020
		Tot.	160.391,83 €	40.172,32 €	
			Disponibilità	120.219,51 €	

Riduzione per aumento P.O.	
Margine residuo	120.219,51 €

Ritenuto pertanto che per gli enti virtuosi il margine complessivo di incremento sia determinato dalla somma dell'incremento di spesa di personale 2018 come da tabella 2 e dalla capacità assunzionale residua maturata fino al 2020 come da tabella che segue:

Spesa	Tab. 2 (2021)	Tab. 2 (2022)	Tab. 2 (2023)	Tab. 2 (2024)
Spesa pers.2018	527.685,01	527.685,01	527.685,01	527.685,01
Incresm.max.spesa 2018 (tabella 2) assunzioni Tempo Indetermin.	153.028,65	174.136,05	179.412,90	184.689,75
Resti 2015-2020	(1)	(2)	(2)	(2)
	120.219,51 €			

(1)resti utilizzabili solo nel 2020

(2)possibilità di inserire negli anni i resti non utilizzati gli anni precedenti

(3)il valore soglia è dinamico e viene rideterminato di anno in anno in base ai dati aggiornati con l'ultimo rendiconto approvato

Verificato che l'ente in applicazione della nuova normativa ha capacità assunzionale come da sopra riportata tabella, collocandosi tra i comuni con % inferiore al valore soglia (ente virtuoso) in grado di sfruttare tutta la capacità assunzionale data dal DPCM;

Rilevato che, per rendere possibile l'utilizzo delle risorse che effettivamente si liberano in applicazione della nuova disciplina, l'art.6 specifica che"la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art.1 commi 557quater e 562 L.296/2006";

Visto l'art. 5 del Decreto 17 marzo 2020 in cui si stabilisce che in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella del predetto articolo, in corenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia;

Verificata, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, sulla base delle attestazioni dei Responsabili di Settore conservate agli atti, l'assenza di situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione

finanziaria dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente;

Preso atto che:

- la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., al netto delle componenti escluse, è pari ad € 614.804,13;
- nell'anno 2021 è prevista, al momento, 1 cessazione programmata e alla data di redazione del presente documento si è a conoscenza di n. 1 cessazione per l'anno 2022 e di alcun'altra nel triennio;
- l'Ente ha capacità assunzionale per il triennio e rispetta il limite di spesa 2011/2013;
- l'Ente ha rispettato e rispetta i vicoli di finanza pubblica;
- l'Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e dall'ultimo rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;
- risulta al momento rispettato il vincolo di riduzione delle spese di personale previsto dal vigente comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 come da prospetto allegato (allegato A) quale parte integrante e sostanziale, con riferimento al valore medio del triennio precedente (2013-2012-2011) ai sensi comma 557-quater L. 296/2006, inserito dall'art. 3 comma 5 L. 114/2014;
- il limite di spesa per il lavoro flessibile è contenuto nel limite della spesa per le medesime finalità sostenuta nel 2009 così come disposto dall'articolo 9 comma 28 DL 78/2010 come risulta dal prospetto allegato C alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
- il bilancio pluriennale 2020/2022 approvato dal Consiglio Comunale con Deliberazione N. 5 del 27/03/2020 è stato predisposto nel rispetto dei vincoli di spesa e finanziari imposti dal patto di stabilità;
- con deliberazione G.C. n. 21 del 27/02/2020 è stato approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, (triennio 2020/2023);
- il ciclo di gestione della performance viene configurato attraverso gli strumenti di programmazione e rendicontazione in uso presso l'ente (in particolar modo: linee di mandato, DUP, Bilancio di previsione, PEG, Piano dettagliato degli Obiettivi ecc.), così come previsto dal vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
-

Considerata la necessità di prevedere per il triennio 2021-2023, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, le sostituzioni di personale che potrebbe eventualmente cessare, dando atto che, a fronte di situazioni nuove e non prevedibili o di modifiche normative, il presente piano dovrà essere modificato;

Ritenuto altresì di prevedere eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale, dando atto che l'importo annuo massimo delle risorse destinabili ammonta a € 126.255,61;

CONSIDERATO che nell'esercizio in corso è stato difficoltoso procedere alle assunzioni di personale in quanto le procedure concorsuali sono state bloccate ai

sensi dell'art. 87 comma 5 Dpcm 17 marzo 2020 n. 18, in seguito allo stato di emergenza epidemiologica da COVID- 19.

RILEVATO pertanto che, in relazione al mutato quadro normativo che ha rilevato nuove esigenze organizzative e funzionali inerenti il fabbisogno del personale, si rende necessaria una modifica del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2020-2022;

PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DI PERSONALE

CONSIDERATO che la programmazione del fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- ✓ _quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla missione dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- ✓ _ qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

CONSIDERATO CHE il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, 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. n. 150/2009). VISTO il Piano degli obiettivi del comune di Caprese Michelangelo per il triennio 2020 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 86 del 04/12/2020; VISTE le risultanze delle analisi dei dati sul personale elaborati dal SOSE sia in termini di fabbisogni standard sia quale rapporto con il livello qualitativo dei servizi resi che non rilevano anomalie;

Dotazione organica

DATO ATTO che ai sensi dell'art. 6 comma 3 del D.Lgs. 165/2001, ciascuna amministrazione pubblica, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale, deve indicare 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, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. La copertura dei posti vacanti deve comunque avvenire nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

PRESO ATTO CHE la vigente dotazione organica intesa come spesa potenziale massima (con valori aggiornati al 2020) imposta dal vincolo di cui al comma 557 della Legge 296/2006, è pari a € 470.875,69, così come di seguito meglio specificato;

Categoria	Area	Profilo	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo
C1	istituzionale	Istr. amm	1	0	1	22.039,41 €
B8	gest. territorio	esecutore	1	0	1	23.018,93 €
B8	finanziaria	collaboratore	1	0	1	23.018,93 €
B6	gest.territorio	esecutore	1	0	1	21.687,36 €
B5	gest.territorio	esecutore	1	0	1	21.309,07 €
C2	gest.territorio	Istr. Tecnico	1	0	1	22.565,03 €
C2	gest.territorio	Istr. Tecnico	1	0	1	22.565,03 €
D1	farmacia	Dirett.Farmacia	0	1	1	23.980,09 €
C2	demografici	Istrutt	1	0	1	22.565,03 €
D1	finanziaria	Istr.dirett	0	1	1	23.980,09 €
B3	gest.territorio	esecutore	0	1	1	20.652,45 €
Totale			8	3	11	247.381,42 €

	Costo	Oneri	Totale
Costi presunti di dotazione	247.381,42 €	86.336,11 €	333.717,53 €
Fondo risorse decentrate	71.980,27 €	25.121,11 €	97.980,27 €
Posizioni organizzative	7.500,00 €	2.617,50 €	10.117,50 €
Collaborazioni coordinate e continuative (museo-biblioteca)	1.600,00 €	365,12 €	1.965,12 €
Altre voci (strarordinario, straordinario elettorale)	9.426,79 €	3.561,44 €	12.988,23 €
Altre voci (dir. Di segreteria spettanti al segretario comun)	1.000,00 €		1.000,00 €
Altre voci (fondo ex art. 15, c.1 lett. k CCNL 1/04/1999:incentivi funzioni tecniche	9.716,12 €	3.390,92 €	13.107,04 €
			470.875,69 €

	Costo	Oneri	Totale
Spese per il Segretario	28.699,01 €	10.015,95 €	38.714,96 €

Cessazioni

VISTO il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi approvato con C.C. n. 41 del 28.12.2010;

VISTO l'art. 2 comma 5 del D. L. 101/2013 convertito con Legge 125/2013 relativo all'interpretazione dell'art. 24 comma 4 del D.L. 201/2011 convertito con L. 201/2011, nel senso che, per i lavoratori dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni il limite ordinamentale, per il collocamento a riposo d'ufficio, non è modificato dall'elevazione dai requisiti anagrafici previsti per la *pensione di vecchiaia* e costituisce il limite non superabile, al raggiungimento del quale l'amministrazione deve far cessare il rapporto di lavoro, se il lavoratore ha conseguito a qualsiasi titolo i requisiti per il diritto a pensione;

VISTO il requisito di accesso alla pensione anticipata di cui all'art, 24 - comma 10 del D.L. 6 dicembre 2011 n. 201 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 214/2011, così come sostituito dall'art. 15 del D.L. 4 del 28/01/2019 convertito dalla Legge n. 26 del 28/03/2019, tenuto conto che il requisito di accesso alla pensione anticipata, dal 1 gennaio 2019, è consentito se risulta maturata un'anzianità contributiva di 42 anni e 10 mesi per gli uomini e di 41 anni e 10 mesi per le donne, tale requisito non è soggetto agli adeguamenti della speranza di vita per il periodo dal 1/1/2019 fino al 31/12/2026, e tenuto conto altresì che il trattamento pensionistico decorre trascorsi tre mesi dalla maturazione dei requisiti;

VISTO il DL 4/2019, successivamente convertito con modificazioni in Legge 26 del 28/03/2019 che, in materia di accesso al trattamento di pensione anticipata, ha introdotto in via sperimentale per il triennio 2019-2021 il trattamento di pensione anticipata "quota cento" ed ha sostituito il comma 10 dell'art. 24 del DL 201/2011 fissando requisiti inferiori di accesso alla pensione anticipata e sospendendo l'adeguamento alla speranza di vita per tali pensioni dal 01/01/2019 al 31/12/2026, e per i lavoratori precoci, ha abrogato gli incrementi della speranza di vita all'età pensionabile;

RILEVATO che, dalla ricognizione effettuata dall'Ufficio Gestione Risorse Umane sono stati individuati i dipendenti che negli anni 2021/2023 matureranno il diritto al collocamento a riposo;

RITENUTO pertanto di dare indirizzo al Responsabile dell'Area Risorse Umane dell'Ente di risolvere il rapporto di lavoro del personale dipendente riportato nell'elenco che segue, nel rispetto delle disposizioni vigenti e del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi:

2021	COLLOCAMENTO A RIPOSO ESECUTORE
2021	FINE INCARICO ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE UFFICIO RAGIONERIA
2022	FINE INCARICO ESECUTORE CAT. B3

DATO ATTO che la presente proposta è stata condivisa con i Dirigenti;

Assunzioni

VALUTATA la determinazione delle facoltà assunzionali, la cui elaborazione è riportata nel prospetto allegato D alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale, così come disciplinate dalla vigente normativa di riferimento precedente richiamata al paragrafo 1 "Ricognizione dei vincoli di finanza pubblica in materia di personale" e secondo le indicazioni della sezione autonomie della Corte dei conti;

ACQUISITE le proposte dei Dirigenti inerenti il fabbisogno di personale necessario per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'ente, tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

RITENUTO pertanto di procedere alla modifica della pianificazione del fabbisogno di personale 2021 (integrando quanto già approvato con deliberazioni G.C. n. 43 del 12.06.2020 e di approvare il piano di fabbisogno del personale del triennio 2021/2023, come riportato **nell'allegato E** alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO CHE sarà possibile perfezionare le assunzioni previste nel presente provvedimento solo previa verifica degli adempimenti previsti nell'art. 9 del DL 113/2016 in materia di 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;

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, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate. ",

ACQUISITA la certificazione da parte del collegio dei revisori attestante che la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui alla presente deliberazione è stata redatta nel rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449;

DATO ATTO che, ai sensi art.49 D.Lgs.267/2000, il Responsabile dell'Area Risorse dell'Ente ha espresso parere favorevole di regolarità tecnica al presente provvedimento e lo stesso ha espresso parere di regolarità contabile al presente provvedimento;

Per le motivazioni meglio espresse in premessa, che qui si intendono integralmente riportate, il Responsabile dell'Area Risorse Umane suggerisce le indicazioni di seguito riportate.

- 1) Integrare il piano triennale di fabbisogno di personale 2020-2022, così come riportato nell'allegato "E" al presente atto, quale parte integrante e sostanziale dando atto che sono rispettati i vincoli di finanza pubblica come risultata dai prospetti "A", "B", "C" e "D" allegati al presente provvedimento quali parti integrali e sostanziali e che sarà possibile perfezionare le assunzioni previste nel presente provvedimento solo previa verifica degli adempimenti previsti nel sopra richiamato art. 9 del DL 113/2016 e previa verifica della compatibilità con quanto sarà disciplinato con il decreto attuativo previsto dal dall'articolo 33 comma 2 del DL 34/2019..
- 2) Dare atto che la dotazione organica adeguata al piano triennale del fabbisogno di personale di cui al punto 1 del presente atto, prevede un valore di spesa potenziale pari a € 432.079,73 (trattamento tabellare + oneri riflessi + IRAP con valori aggiornati al 2020), così come di seguito meglio specificato e che la stessa consente il contenimento della spesa di personale nei limiti di cui all'articolo 1 comma 557 della Legge 296/2006.
- 3) Dare atto che il presente atto di pianificazione, fermi restando i limiti imposti dalla normativa di rango superiore, potrà essere aggiornato in relazione alle esigenze che nel tempo si dovessero rappresentare, previa verifica del rispetto dei vincoli in materia di finanza pubblica.
- 4) Dare atto che il presente atto di pianificazione è coerente con il bilancio pluriennale 2021/2023.
- 5) Dare atto che gli stanziamenti di bilancio sono compatibili per il riconoscimento del trattamento accessorio del personale.
- 6) Dare atto che il piano dei fabbisogni proposto con il presente atto è coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance ed approvati con Deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 22/06/2017.

Verifica del contenimento della spesa di personale ex art. 1, c. 557-quater L. 296/2006.

ALLEGATO "A"

COMUNE DI CAPRESE MICHELANGELO AREZZO	
Spesa personale anno 2021	
Spesa complessiva risultante dal Bilancio di previsione 2021 (voce 101, redditi da lavoro dipendente, da spese per macroaggregati)	493.171,73
Spesa per collaborazioni coordinate e continuative [parte voci 103 (€ 1.600,00) e 104 (€365,12) spese per macroaggregati]	1.965,12
IRAP (parte voce 102, imposte e tasse a carico dell'ente)	33.098,50
Fondo per rinnovi contrattuali compresi oneri riflessi (parte voce 110 altre spese correnti)	5.992,64
A) Totale spese di personale anno 2021	534.227,99
ESCLUSIONI DEGLI ONERI RELATIVI A RINNOVI CONTRATTUALI (art. 1, comma 557, L. 27/12/2006, n. 296)	
Oneri per rinnovi contrattuali, compresi oneri riflessi	7.574,69
Irap rinnovi contrattuali	509,37
Incentivi per la progettazione	0,00
Incentivi per il recupero ICI	0,00
Diritti di rogito	0,00
Spese di personale per l'attività di censimento finanziate dall'ISTAT	0,00
B) Totale spese da escludere	8.084,06
Spesa 2021 al netto degli oneri deducibili [A) - B)]	526.143,93
Spesa media triennio 2011-2013 (dati a consuntivo)	614.804,13
Differenza	-88.660,20

ALLEGATO "B"

VERIFICA LIMITE DI SPESA PERSONALE ART. 1, c. 557, 557-bis, L. 27/12/2006, n. 296

Spese personale desunte dalla spesa per macroaggregati del bilancio di previsione 2017, compresi oneri riflessi ed IRAP: € **519.660,79**

Spese personale desunte dalla spesa per macroaggregati del bilancio di previsione 2018,
compresi oneri riflessi ed IRAP: €. **507.209,85**

Spese personale desunte dalla spesa per macroaggregati del bilancio di previsione 2019,
compresi oneri riflessi ed IRAP: €. **499.400,24**

Spese personale desunte dalla spesa per macroaggregati del bilancio di previsione 2020,
compresi oneri riflessi ed IRAP: €. **508.430,37**

“ALLEGATO “C”

SPESA PER PERSONALE A TEMPO DETERMINATO E ALTRE FORME FLESSIBILI

Art. 9 comma 28 DL 78/2010

Anno 2009

dipendenti	Stipendi*	oneri	irap	totale
B. M.	27,27	8,44	2,37	38,08
B. E.	10.671,83		635,13	11.306,96
B. M.	21,07	6,52	1,83	29,42
C. M.	12.622,12		833,09	13.455,21

C. I.	13.297,25		856,21	14.153,46
F. L.	14.430,48		1.226,59	15.657,07
G. G.	634,34	194,1	54,95	883,39
L. L.	24.197,86	7.300,47	2.092,83	33.591,16
M. M.	7.996,98		339,88	8.336,86
M. D.	6.958,52		591,48	7.550,00
S. D.	12.697,54		640,35	13.337,89
T. M.	4.005,69	1.050,70	297,63	5.354,02
V. C.	10.250,99		871,33	11.122,32
totale	117811,94	8560,23	8443,67	134.815,84

LIMITE SPESA DI PERSONALE FLESSIBILE (al lordo degli oneri)	126.255,61
---	-------------------

* competenze fisse+competenze accessorie

Anno 2021

dipendenti	Stipendi*	oneri	irap	totale
L D.	5111,48		434,47	5545,95
M. F.	4803,82	1268,20	408,32	6480,34
R. C.	7213,52	1904,37	613,15	9731,04
M. F.	24304,76	6416,45	2065,90	32786,66
totale	41433,58	9587,02	3521,84	54543,99

LIMITE SPESA DI PERSONALE FLESSIBILE (al lordo degli oneri)	51.022,15
---	------------------

* competenze fisse+competenze accessorie

ALLEGATO "D"

CALCOLO DEL COSTO DELLE CESSAZIONI PER LIMITE NUOVE ASSUNZIONI

Art. 3 comma 5 DL 90/2014 - Art. 1 comma 228 Legge 208/2015 - Art. 7 comma 2 bis dL 14/2017 -
Art. 1 comma 479 Legge 232/2016 - Art. 14-bis DL 4/2019

Margini cessazioni 2015-2020

	CESSAZIONI	Aliquota*	MARGINE	ASSUNZIONI	
2015 (Cessati 2014)	22.979,76 €	60%	13.787,86 €	0,00 €	2015
2016 (Cessati 2015)	27.164,88 €	75%	20.373,66 €	0,00 €	2016
2017 (Cessati 2016)	0,00 €	75%	0,00 €	20.086,16 €	2017
2018 (Cessati 2017)	47.236,80 €	75%	35.427,60 €	0,00 €	2018
2019 (Cessati 2018 e 2019)	66.723,51 €	100%	66.723,51 €	0,00 €	2019
2020 (Cessati 2020)	24.079,20 €	100%	24.079,20 €	20.086,16 €	2020
		Tot.	160.391,83 €	40.172,32 €	
			Disponibilità	120.219,51 €	
			Riduzione per aumento P.O.		
			Margine residuo	120.219,51 €	

ALLEGATO "E"

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2021/2023

ANNO 2021	
----------------------------	--

POS. Giur	N.	profilo	copertura	note	Utilizzo Facoltà assunzionali
B3	1	Operaio specializzato	Concorso pubblico o accesso graduatorie esistenti o altre forme consentite dalla legge	Copertura dipendente collocato a riposo nel marzo 2018	€ 21.542,78
D	1	Istruttore Direttivo amministrativo contabile	Incarico ex art 110 Tuel - Procedura di stabilizzazione - Concorso pubblico o altre forme consentite dalla legge	Risorsa da destinare all'Area Amministrativa, ufficio contabilità e ufficio risorse umane per sostituire un dipendente che cesserà l'incarico a tempo determinato a febbraio 2021	€ 24.857,76
B3	1	Operaio specializzato	Concorso pubblico o accesso graduatorie esistenti o altre forme consentite dalla legge	A partire dal collocamento a riposo del dipendente con qualifica di esecutore	€ 21.542,78
ANNO 2022					
B3	1	Operaio specializzato	Concorso pubblico - Procedura di stabilizzazione - accesso graduatorie esistenti o altre forme consentite dalla legge	Risorsa da destinare all'Area Servizi al Territorio per sostituire un dipendente che cesserà l'incarico a tempo determinato a febbraio 2022	€ 21.542,78
B3	1	Collaboratore Amministrativo	Concorso pubblico - accesso graduatorie	Risorsa da destinare all'Area Amministrativa,	€ 21.542,78

			esistenti o altre forme consentite dalla legge	per sostituire un dipendente collocato a riposo	
ANNO 2023					