



# COMUNE DI BOSARO

PROVINCIA DI ROVIGO

COPIA

N°40 Reg. delib.	Ufficio competente AMMINISTRATIVO FINANZIARIO
---------------------	---

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO	Aggiornamento del Piano Triennale Fabbisogni di Personale (PTFP) 2021-2023 approvato con D.G.C. n. 15 del 19.03.2021, determinazioni in merito alla dotazione organica e ricognizione delle eccedenze di personale
---------	--

Oggi **ventitre** del mese di **giugno** dell'anno **duemilaventuno**, alle ore **18:00**, convocata in videoconferenza, ai sensi dell'art. 73 del D.L. 17 marzo 2020, n. 18, in seguito a regolari inviti, si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
Panella Daniele	Sindaco	Presente
Cibin Monica	Assessore	Presente
Sartori Sergio	Assessore	Presente
		3      0

Partecipa alla seduta, in videoconferenza, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il Segretario Comunale Dott. Veronese Pietro.

Panella Daniele nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

### IL PRESIDENTE

premesse le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.

<b>OGGETTO</b>	Aggiornamento del Piano Triennale Fabbisogni di Personale (PTFP) 2021-2023 approvato con D.G.C. n. 15 del 19.03.2021, determinazioni in merito alla dotazione organica e ricognizione delle eccedenze di personale
----------------	--

### LA GIUNTA COMUNALE

Richiamata la deliberazione n. 15 del 19 marzo 2021 relativa a “Approvazione del Piano Triennale Fabbisogni di Personale (PTFP) 2021-2023, conferma della dotazione organica e ricognizione delle eccedenze di personale” con la quale si stabiliva:

- 1) *di dare atto che le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente atto deliberativo;*
- 2) *di dare atto che, ai sensi dell’art. 16 della L.183/2011 e l’art. 33 del D.Lgs 165/2001, è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale e tale ricognizione, sentiti i responsabili delle varie Aree del Comune di Bosaro, ha dato esito negativo, in quanto non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale ed è stata dimostrata la mancanza di dipendenti che coprono posti extra dotazione organica;*
- 3) *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 25,40%;*
  - *che di conseguenza il margine potenziale di spesa fino al raggiungimento del valore soglia (28,60% per comuni con popolazione da 1.000 a 1.999 abitanti), secondo quanto previsto dall’art. 4 del DPCM citato, è pari a € 263.237,63 (ALLEGATO A);*
- 4) *di aggiornare i reclutamenti di fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023 prevedendo l’assunzione di n. 1 posto di OPERAIO QUALIFICATO, NECROFORO, MESSO NOTIFICATORE, profilo B3, a tempo indeterminato e parziale, 24h/Sett. da ricoprire mediante attingimento da graduatoria concorsuale di altro ente ed in subordine, mediante procedura concorsuale, da luglio 2021;*
- 5) *di confermare la necessità, stante le peculiari problematiche di tipo organizzativo scaturenti dall’esiguità degli organici e dalle ridotte disponibilità finanziarie di questo ente, di ricorrere all’istituto disciplinato dall’art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004 per dare supporto all’Area Servizi Demografici e Sociali, avvalendosi dell’attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali, previa autorizzazione dell’amministrazione di provenienza, n. 9 ore settimanali per circa 32 settimane annue;*
- 6) *di approvare la dotazione organica dell’Ente, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018 (ALLEGATO B);*
- 7) *di dare atto, 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, che viene valorizzato nell’ALLEGATO C alla presente deliberazione, unitamente ai parametri individuati con metodo di calcolo delle capacità assunzionali sulla base del Decreto 17 marzo 2020;*

- 8) *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;*
- 9) *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;*
- 10) *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;*
- 11) *di trasmettere alle OO.SS. e alle R.S.U. il presente provvedimento;*
- 12) *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;*
- 13) *di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano in applicazione delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 75/2017 ed alle modalità operative indicate dalla Ragioneria Generale dello Stato con la circolare n. 18/2018;*
- 14) *di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.*

Visti i commi 2 e 3 dell'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);

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;

Dato atto che in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 226 del 11-09-2020 è stata pubblicata la circolare della Presidenza Del Consiglio Dei Ministri Dipartimento Della Funzione Pubblica 13 maggio 2020 relativa a *“Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”*;

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 23,22%, 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”*;

Atteso che il Consiglio Comunale ha approvato la deliberazione n. 12 del 04.05.2021 avente ad oggetto *“Approvazione del rendiconto di gestione 2020”*;

Considerato inoltre che:

- per effetto dell'art. 5, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, il DPCM limita il potenziale importo incrementale di spesa di personale in misura pari alla percentuale indicata nella tabella 2, calcolata sul consuntivo 2018 che, per il comune di Bosaro, per il 2021, corrisponde al 29,00% che consentirebbe una spesa massima di € 279.431,53 (ALLEGATO A), valore che, tuttavia, supera la soglia di cui all'art. 4, comma 1, del Decreto 17 marzo 2020 (€ 278.395,31) e che, pertanto, rimane come valore di riferimento;
- 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;

Verificato che il comune di Bosaro al 31.12.2020 aveva n. 1.468 abitanti (fonte ISTAT) e che quindi si pone nella fascia demografica dei comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;

Rilevato, pertanto, che il Comune di Bosaro dispone di un potenziale di spesa pari a € 278.395,31 che corrisponde al raggiungimento del primo valore soglia – 28,60% (vedi conteggi come da schema ALLEGATO A);

Visto l'articolo 3, comma 5, D. L. 24 giugno 2014, n. 90 convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114 che recita *“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 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. 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. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo”*;

Considerato che in materia di resti assunzionali di cui al citato art. 3, comma 5, del D.L.90/2014, la delibera n.28/SEZAUT/2015/QMIG del 14/22 settembre 2015 ha fornito le seguenti indicazioni:

- a) il riferimento al triennio (oggi quinquennio) 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 l'anno in cui si intende effettuare le assunzioni;
- b) con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3, comma 5, del D.L.90/2014 va calcolato imputando la spesa a regime per l'intera annualità;

Dato atto che il comune di Bosaro non ha resti assunzionali riferiti al quinquennio 2015-2019 utilizzabili;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 45 del 13.07.2020 con la quale si è provveduto a modificare il proprio piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022 e, in particolare, nell'ambito Area IV Vigilanza, di trasformare il profilo di Agente di P.L. in ISTRUTTORE DIRETTIVO DI P.L., Cat. D, mantenendo il medesimo profilo orario, a tempo indeterminato e parziale, 18 ore settimanali;

Ricordato che, sulla base delle previsioni di cui al CCNL 21.5.2018, viene superata la distinzione all'interno della categoria D tra posizioni giuridiche di accesso D1 e D3, per cui tutti i nuovi accessi dovranno essere effettuati in categoria D1 e che i dipendenti in servizio di categoria D3, nonché quelli di cui le procedure concorsuali per tale posizione sono in itinere alla data di entrata in vigore del citato CCNL, cioè al 22.5.2018, continueranno ad essere inquadrati ed esaurimento in tale categoria e posizione giuridica, del che occorre dare atto nella dotazione organica;

Vista, quindi, la determinazione n. 266 del 16.09.2020 con la quale è stata disposta l'assunzione di un "Istruttore Direttivo di Polizia Locale" – Cat. Giur. D1 a tempo indeterminato e parziale (18 ore/settimana), con decorrenza dal 23.09.2020;

Preso atto che:

- in data 29.03.2021 l'agente di polizia locale, Area IV Vigilanza- Cat. D1, - ore 18 settimanali ha presentato le dimissioni dal servizio con decorrenza dal 01.05.2021 (ultimo giorno di lavoro il 30.04.2021), assunte a prot. n. 2115 del 29-03-2021;
- le predette dimissioni sono state recepite con Determinazione del Responsabile del Personale n. 146 del 09.04.2021 avente ad oggetto "Preso atto delle dimissioni volontarie della dipendente dell'Area IV Vigilanza

Considerato che la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata con deliberazione di G.C. n. 15 del 19.03.2021 prevedeva l'assunzione di n. 1 posto di OPERAIO QUALIFICATO, NECROFORO, MESSO NOTIFICATORE, profilo B3, a tempo indeterminato e parziale, 24h/Sett. da ricoprire mediante attingimento da graduatoria concorsuale di altro ente ed in subordine, mediante procedura concorsuale, da luglio 2021;

Considerato, altresì, che il dipendente cat. D, posizione economica D5, inquadrato nell'Area Tecnica ha presentato le proprie dimissioni per pensionamento in data 10.05.2021, con PEC assunta a prot. 3189 in data 11.05.2021, e che è stata adottata la delibera di Giunta Comunale n. 39 del 23.06.2021 di presa d'atto delle dimissioni;

Rilevato che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 13 del 07.06.2021 è stata modificata la convenzione per il servizio in forma associata della segreteria comunale tra i Comuni di Taglio di Po, Villanova Marchesana e Bosaro e, nello specifico, è stata ridotta, per il Comune di Bosaro, la percentuale di riparto della spesa relativa al trattamento economico complessivo del Segretario Comunale titolare della sede di Segreteria convenzionata;

Considerato che, stante il perdurare dell'emergenza COVID 19 e le necessità legate alle dimissioni dell'agente di Polizia Locale e del dipendente inquadrato nell'Area Tecnica, il personale del comune è stato impegnato in vari adempimenti imprevedibili, oltre che nella gestione ordinaria dell'ufficio e, conseguentemente, non ha potuto procedere tempestivamente all'avvio delle procedure finalizzate all'assunzione del sopra citato operaio qualificato B3;

Ritenuto, pertanto, di aggiornare i reclutamenti di fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023, secondo il seguente programma di assunzioni:

Anno 2021;

- n. 1 posto di ISTRUTTORE DIRETTIVO di VIGILANZA, cat. D1 a tempo indeterminato e parziale, 30h/Sett. da ricoprire mediante attingimento da graduatoria concorsuale di altro ente ed in subordine, mediante procedura concorsuale;
- n. 1 posto di ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO, cat. D1 a tempo indeterminato e pieno, 36h/Sett. da ricoprire mediante procedura di mobilità, ovvero attingimento da graduatoria concorsuale di altro ente ed in subordine, ovvero mediante procedura concorsuale;
- assunzione di un operaio specializzato cat. B1, con contratto di somministrazione Area III tecnica, per n. 18 ore settimanali per 22 settimane;

Anno 2022;

- n. 1 posto di OPERAIO QUALIFICATO, NECROFORO, MESSO NOTIFICATORE, profilo B3, a tempo indeterminato e parziale, 24h/Sett. da ricoprire mediante attingimento da graduatoria ed in subordine, mediante procedura concorsuale;

Rilevato che, relativamente al triennio 2021/2023, sussiste la necessità per garantire il corretto funzionamento dell'Area Servizi demografici e sociali, dell'Area Vigilanza e dell'Area Tecnica dell'Ente di attribuire un incarico ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge l. 311/2004 ad un dipendente di altra amministrazione pubblica esperto in materia;

## Richiamati:

- la previsione di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004 che dispone *“I comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza”*;
- l'orientamento applicativo ARAN del 7 luglio 2005 secondo il quale un Ente Locale può procedere all'assunzione a tempo parziale del dipendente di un altro Ente Locale, purché sia rilasciata l'autorizzazione espressamente richiesta dall'art. 92, comma 1, TUEL e siano rispettate le previsioni di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004;
- il parere del Consiglio di Stato, Sez. Prima, n. 2141/2005 del 25 maggio 2005 nel quale così ci si esprime: *“L'art. 1, comma 557, della legge 311/2004 configura una situazione non dissimile nei suoi tratti essenziali, e, in particolare, sul piano dei rapporti fra le parti interessate (le due Amministrazioni, il lavoratore) da quella che si verifica nel caso di svolgimento di una seconda attività lavorativa da parte di un lavoratore a tempo parziale”*;
- la Circolare n. 2/2005 del 21 ottobre 2005 del Ministero dell'Interno, Dipartimento per gli affari interni e territoriali - Direzione Centrale per le Autonomie - che ha recepito l'interpretazione suddetta prevedendo la possibilità che *“gli Enti interessati si accordino per definire modi e tempi di esercizio dei rispettivi poteri di gestione dei rapporti di lavoro”* anche utilizzando il modulo procedimentale mutuato dall'art. 30 del D.Lgs. 267/2000;
- il parere del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 34/2008 che, alla luce dei numerosi interventi legislativi riguardanti la materia del pubblico impiego, conferma la perdurante applicabilità dell'art. 1 - comma 557 - della legge 311/2004;
- le disposizioni di cui all'art. 53 del Decreto Lgs n. 165/2001 in base al quale *“gli impieghi pubblici non sono cumulabili, ...salvo le eccezioni stabilite da leggi speciali”*;
- l'art. 14 del CCNL 22/01/2004 del personale del comparto Regioni/Autonomie Locali che prevede l'utilizzo, con il consenso dei lavoratori interessati, del personale assegnato da altri Enti del comparto, per periodi predeterminati, attraverso l'attivazione di una convenzione;

Dato atto che il margine di spesa sopra citato (€ 278.395,31), 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 €

241.996,36 e che per il triennio 2021-2023 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";

Visto l'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010, n. 122;

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, legge 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" e, pertanto, per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per contratti di lavoro flessibile va considerata la media della spesa sostenute per le stesse finalità nel triennio 2007/2009;

Dato atto che, nel rispetto delle disposizioni previste dall'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78 del 31 maggio 2010 e s.m.i., modificate dal 2014 dalla legge 114/2014 (articolo 11, comma 4bis) il tetto di spesa annuo per "lavoro flessibile" è fissato, per l'anno 2021 in € 31.258,14 (pari al 100% della spesa anno 2009) in quanto il Comune di Bosaro è in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale previsto dai commi 557, articolo 1, della legge 296/2006;

Ritenuto, quindi, di provvedere anche ad eventuale utilizzo di assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli Uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile;

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. 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;
- la Deliberazione n. 1/2018 della Corte dei conti della Sardegna nella quale si statuisce che "anche i Comuni inferiori ai 5 mila abitanti, pur non essendo tenuti all'adozione del PEG, devono redigere il piano delle Performance. Data la ridotta dimensione dell'ente, che comporta una minima dotazione di personale e spazi angusti nella programmazione della spesa, si tratta di una programmazione minimale, ma comunque necessaria in quanto le norme in materia non hanno previsto aree di esenzione. L'adozione del piano, per tutti gli enti locali, è condizione necessaria per l'esercizio della facoltà assunzionale negli esercizi finanziari a venire. Inoltre "l'assegnazione, in via preventiva di precisi obiettivi da raggiungere e la valutazione successiva del grado di raggiungimento degli stessi rappresentano una condizione indispensabile per l'erogazione della retribuzione di

*risultato*” (Sez. controllo Veneto, deliberazione n. 161/PAR/2013; Sez. controllo Puglia, deliberazione n. 123/PAR/2013 e 15/PAR/2016);

Preso atto che:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale e tale ricognizione, sentiti i responsabili delle varie Aree del Comune di Bosaro, ha dato esito negativo, in quanto non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale ed è stata dimostrata la mancanza di dipendenti che coprono posti extra dotazione organica;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- è stato adottato l'aggiornamento del Piano di Azioni Positive per il triennio 2021 -2023 (delibera di Giunta Comunale n. 14 del 19.03.2021);
- è stato adottato il piano della performance 2021/2023 con deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 23.06.2021;

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 procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogno del personale 2021-2023, con valenza triennale, ma da approvare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziaria dell'Ente, confermando il nuovo schema di dotazione organica del Comune di Bosaro, secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 (ALLEGATO B);

Acquisito il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 239 D.Lgs 267/2000 assunto a prot. n. 0004165 del 22-06-2021 (verbale n. 44 del 22.06.2021);

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**

- 1) di dare atto che le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente atto deliberativo;
- 2) di dare atto che, ai sensi dell'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale e tale ricognizione, sentiti i responsabili delle varie Aree del Comune di Bosaro, ha dato esito negativo, in quanto non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale ed è stata dimostrata la mancanza di dipendenti che coprono posti extra dotazione organica;
- 3) 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 23,22%;

- che di conseguenza il margine potenziale di spesa fino al raggiungimento del valore soglia (28,60% per comuni con popolazione da 1.000 a 1.999 abitanti), secondo quanto previsto dall'art. 4 del DPCM citato, è pari a € 278.395,31 (ALLEGATO A);

- 4) di aggiornare i reclutamenti di fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023 prevedendo l'assunzione di:

Anno 2021:

- n. 1 ISTRUTTORE DIRETTIVO di VIGILANZA, cat. D1 a tempo indeterminato e parziale, 30h/Sett. da ricoprire mediante attingimento da graduatoria concorsuale di altro ente ed in subordine, mediante procedura concorsuale;
- n. 1 posto di ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO, cat. D1 a tempo indeterminato e pieno, 36h/Sett. da ricoprire mediante procedura di mobilità, ovvero attingimento da graduatoria concorsuale di altro ente ed in subordine, ovvero mediante procedura concorsuale;
- n. 1 un operaio specializzato cat. B1, con contratto di somministrazione Area III tecnica, per n. 18 ore settimanali per 22 settimane;

Anno 2022;

- n. 1 OPERAIO QUALIFICATO, NECROFORO, MESSO NOTIFICATORE, profilo B3, a tempo indeterminato e parziale, 24h/Sett. da ricoprire mediante attingimento da graduatoria ed in subordine, mediante procedura concorsuale;

- 5) di dare atto della necessità, stante le peculiari problematiche di tipo organizzativo scaturenti dall'esiguità degli organici e dalle ridotte disponibilità finanziarie di questo ente, di ricorrere all'istituto disciplinato dall'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004 per dare supporto all'Area Servizi Demografici e Sociali, avvalendosi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali, previa autorizzazione dell'amministrazione di provenienza;

- 6) di prevedere di ricorrere all'istituto disciplinato dall'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004 per assicurare la presenza di personale nell'Area Vigilanza nel periodo estivo, in modo da assicurare una maggiore vigilanza del territorio, avvalendosi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali, previa autorizzazione dell'amministrazione di provenienza, nelle more della conclusione delle procedure finalizzate all'assunzione di n. 1 ISTRUTTORE DIRETTIVO di VIGILANZA, cat. D1 a tempo indeterminato e parziale, 30h/Sett.;

- 7) di prevedere di ricorrere all'istituto disciplinato dall'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004, avvalendosi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali, previa autorizzazione dell'amministrazione di provenienza, per assicurare la presenza di personale nell'Area Tecnica, qualora non fosse possibile perfezionare alla data del 01.09.2021 (data di cessazione del rapporto di lavoro con l'attuale unico dipendente dell'Area Tecnica) la procedura di mobilità, ovvero l'attingimento da graduatoria concorsuale di altro ente, ovvero la procedura concorsuale per la copertura di n. 1 posto di ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO, cat. D1 a tempo indeterminato e pieno, 36h/Sett.;

- 8) di approvare la dotazione organica dell'Ente, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018 (ALLEGATO B);

- 9) di dare atto, 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, che viene valorizzato nell'ALLEGATO C alla presente deliberazione, unitamente ai parametri individuati con metodo di calcolo delle capacità assunzionali sulla base del Decreto 17 marzo 2020;
- 10) 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;
- 11) 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;
- 12) 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;
- 13) di trasmettere alle OO.SS. e alle R.S.U. il presente provvedimento;
- 14) 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;
- 15) di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano in applicazione delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 75/2017 ed alle modalità operative indicate dalla Ragioneria Generale dello Stato con la circolare n. 18/2018;
- 16) di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione

### **DELIBERA**

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000 stante l'urgenza di provvedere in merito per l'avvio delle procedure di assunzione previste nel presente atto.

OGGETTO	Aggiornamento del Piano Triennale Fabbisogni di Personale (PTFP) 2021-2023 approvato con D.G.C. n. 15 del 19.03.2021, determinazioni in merito alla dotazione organica e ricognizione delle eccedenze di personale
---------	--

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

IL Sindaco  
F.to Dott. Panella Daniele

IL Segretario Comunale  
F.to Dott. Veronese Pietro

## PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

**Oggetto: Aggiornamento del Piano Triennale Fabbisogni di Personale (PTFP) 2021-2023 approvato con D.G.C. n. 15 del 19.03.2021, determinazioni in merito alla dotazione organica e ricognizione delle eccedenze di personale**

### Regolarita' tecnica

IL RESPONSABILE DEL  
SERVIZIO INTERESSATO  
a norma del T.U.E.L. 267/00

*Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole\* di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa”;*

\*per la motivazione indicata con nota:

Data 17-06-21

Il Responsabile del servizio  
F.to Breggiè Eleonora

## PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

**Oggetto: Aggiornamento del Piano Triennale Fabbisogni di Personale (PTFP) 2021-2023 approvato con D.G.C. n. 15 del 19.03.2021, determinazioni in merito alla dotazione organica e ricognizione delle eccedenze di personale**

### Regolarita' contabile

IL RESPONSABILE DEL  
SERVIZIO INTERESSATO  
a norma del T.U.E.L. 267/00

*Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole\* di regolarità contabile;*

\*per la motivazione indicata con nota:

Data 17-06-21

Il Responsabile del servizio  
F.to Breggiè Eleonora

Allegato alla deliberazione

## **DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 40 del 23-06-2021**

**Oggetto: Aggiornamento del Piano Triennale Fabbisogni di Personale (PTFP) 2021-2023 approvato con D.G.C. n. 15 del 19.03.2021, determinazioni in merito alla dotazione organica e ricognizione delle eccedenze di personale**

---

### **CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Si certifica, che copia del presente atto viene affissa da oggi all'albo pretorio per la prescritta pubblicazione di 15 giorni consecutivi con numero di registrazione all'albo pretorio 418.

COMUNE DI BOSARO li 24-06-2021

L' INCARICATO  
F.to Dr.ssa Breggiè Eleonora

Allegato alla deliberazione

## **DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 40 del 23-06-2021**

**Oggetto: Aggiornamento del Piano Triennale Fabbisogni di Personale (PTFP) 2021-2023 approvato con D.G.C. n. 15 del 19.03.2021, determinazioni in merito alla dotazione organica e ricognizione delle eccedenze di personale**

### **CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Si certifica che la presente deliberazione, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs n° 267 del 18 agosto 2000, è divenuta esecutiva il giorno 23-06-2021.

li \_\_\_\_\_ 23-06-  
2021 \_\_\_\_\_

L'INCARICATO

F.to Veronese Pietro

## ALLEGATO A

Piano triennale fabbisogni personale (D.M. 17/03/2020)

ENTRATE CORRENTI ACCERTATE TRIENNIO PRECEDENTE (RENDICONTO APPROVATO) (Art. 2 c.1 lett.b))

	2018	2019	2020	TOTALE	FCDE BILANCIO 2019	MEDIA ACCERTAMENTI AL NETTO DEL FCDE
TIT. 1	731.401,76	846.554,70	820.985,12	2.398.941,58	119.500,00	
TIT. 2	63.487,43	62.919,39	161.649,44	288.056,26	-	
TIT. 3	202.729,26	74.832,33	75.171,06	352.732,65	-	
<b>TOTALE</b>	<b>997.618,45</b>	<b>984.306,42</b>	<b>1.057.805,62</b>	<b>3.039.730,49</b>	<b>119.500,00</b>	<b>973.410,16</b>

SPESA PERSONALE (IMPEGNI Ultimo rendiconto approvato 2019) (Art. 2 c.1 lett.a))

	2020
Macroaggregato 1	196.875,58
contratto somministrazione	11.162,27
convenzione segretario	18.000,00
convenzione polizia locale	
<b>TOTALE</b>	<b>226.037,85</b>

RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI (Art.4 c.1)

(Art.4 c.1)	%
Rapporto spesa personale / entrate correnti	23,22

VALORE SOGLIA - RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI (Art.4 c.1 Tab.1 lett. d))

(Art.4 c.1 Tab.1)	%	Valore Max spesa
VALORE SOGLIA Rapporto spesa personale / entrate correnti	28,60	278.395,31

SPESA PERSONALE (IMPEGNI anno 2018) (Art. 2 c.1 lett.a))

	2018
Macroaggregato 1	165.737,35
contratto somministrazione	10.876,24
convenzione segretario	18.000,00
convenzione polizia locale	22.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>216.613,59</b>

**VALORI DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DELL'ANNO 2018 (Art.5)**

<b>Spesa personale 2018</b>	%	216.613,59
<b>Incremento (Art.5 c.1 Tab.2 lett.d))</b>	29,00	62.817,94
<b>Resti assunzionali 2015/2019 (Art.5 c.2)</b>		-
<b>Totale incremento</b>		62.817,94
<b>Totale spesa max 2020</b>		279.431,53

<b>Spesa del Personale</b>							
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</b>							
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.							
Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
<b>Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;</b>	<b>28,60%</b>	<b>32,60%</b>	<b>23,00%</b>	<b>29,00%</b>	<b>33,00%</b>	<b>34,00%</b>	<b>35,00%</b>
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
<b>Resti assunzionali</b>							
Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.							
<b>Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione</b>							
Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.							
<b>Comuni che si collocano nella seconda fascia</b>							
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.							
<b>Comuni che si collocano nella terza fascia</b>							
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica 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 in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.							

## DOTAZIONE ORGANICA

N	AREA	PROFILO	POSTO COPERTO / VACANTE	CAT.
	I AMMINISTRATIVA FINANZIARIA			
1		1 Istruttore direttivo – Resp. area	COPERTO	D.1
2		2 Istruttore uff. amministrativo- finanziario	COPERTO	C.1 p.e. C.3
3		3 Collaboratore professionale uff. amministrativo- finanziario	VACANTE	B.1
	II DEMOGRAFICA E SERVIZI SOCIALI			
4		4 Istruttore Direttivo – Resp. area	COPERTO	D.1 p.e. D3
		5 Collaboratore professionale – area demografica e servizi sociali	VACANTE	B.3
	III TECNICA			
5		5 Istruttore Direttivo – Resp.area	COPERTO	D.1
6		6 Operaio qualificato – necroforo – messo notificatore	VACANTE	B.3
7		7 Operaio qualificato	VACANTE	B.1
	IV VIGILANZA			
8		8 Agente di polizia locale	VACANTE	D.1
		9 <b>Agente di polizia locale</b>	<b>VACANTE</b>	<b>C.1</b>

- 1) Calcolo spesa di personale dell'Ente secondo i parametri di cui ai commi 557 e ss, articolo 1, della legge 296/2006 per l'anno 2021 (secondo le necessità alla data di approvazione della deliberazione) comprensiva della spesa a T.D:

	<b>Programmazione vigente e attiva</b>	<b>Modifiche e previsioni</b>	<b>Nuova Programmazione</b>
Limite di spesa triennio 2011/2013	€ 241.996,36		€ 241.996,36
Totale spesa vigente presunta – limite di massima	€ 184.516,72  Comprensiva di: - N. 5 dipendenti di ruolo a T.I. (comprensiva di emolumenti fissi e variabili): € 167.313,86 - Segretario comunale (convenzione a 7 ore settimanali dal 01.01.2021 al 15.06.2021 e a 4 ore dal 16.06.2021): € 14.407,12 - incarico ex art. 1, comma 557, L. 30 dicembre 2004, n. 311 da gennaio ad aprile 2021: € 2.795,74	€ 31.874,04  - assunzione istruttore direttivo vigilanza, cat. D1 a tempo indeterminato e parziale, 30h/Sett dal 01.09.2021: € 9.112,09.  - assunzione istruttore direttivo tecnico, cat. D1 a tempo indeterminato e pieno, 36h/Sett. dal 01.09.2021 o, in subordine, incarico ex art. 1, comma 557, L. 311/2004: € 10.781,64.  - assunzione di un operaio specializzato cat. B1, con contratto di somministrazione Area III tecnica, per n. 18 ore settimanali per 22 settimane: € 7.433,72;  - incarico ex art. 1, comma 557, L. 30 dicembre 2004, n. 311 secondo le necessità dell'Area Demografici-Servizi Sociali nel limite massimo di spesa di: € 2.466,83  - incarico ex art. 1, comma 557, L. 30 dicembre 2004, n. 311 secondo le necessità dell'Area Vigilanza nel limite massimo di spesa di: € 2.079,76	€ 216.390,76

2) Calcolo spesa di personale dell'Ente secondo i parametri di cui ai commi 557 e ss, articolo 1, della legge 296/2006 per **l'anno 2022** (secondo le necessità alla data di approvazione della deliberazione) comprensiva della spesa a T.D:

	<b>Programmazione vigente e attiva</b>	<b>Modifiche e previsioni</b>	<b>Nuova Programmazione</b>
Limite di spesa triennio 2011/2013	€ 241.996,36		€ 241.996,36
Totale spesa vigente presunta – limite di massima	€ 209.157,70  L'anzidetta somma comprende:  - N. 5 dipendenti di ruolo a T.I. (comprensiva di emolumenti fissi e variabili): € 198.436,13 - Segretario comunale (convenzione a 4 ore settimanali – valore annuale): € 10.721,57;	€ 2.631,28  - incarico ex art. 1, comma 557, L. 30 dicembre 2004, n. 311 secondo le necessità dell'Area Demografici-Servizi Sociali nel limite massimo di spesa di: € 2.631,28  -assunzione di un operaio specializzato cat. B3, a tempo indeterminato e parziale, 24h/Sett. da inserire nell'Area III Tecnica da ricoprire mediante attingimento da graduatoria concorsuale di altro ente ed in subordine, mediante procedura concorsuale per € 18.776,79. <u>Si evidenzia che ai sensi dell'art. 7 del DM 17.3.2020 la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 del medesimo DM non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-quarter della L. 296/2006.</u>	€ 230.565,77 Somma comprensiva di € 18.776,79 per operaio esterno specializzato – 24 ore settimanali  € 211.788,98 Somma che non comprende la somma di € 18.776,79 per operaio esterno specializzato - 24 ore settimanali (esclusa ai sensi dell'art. 7 del DM 17.3.2020)

- 3) Calcolo spesa di personale dell'Ente secondo i parametri di cui ai commi 557 e ss, articolo 1, della legge 296/2006 per l'anno 2023 (secondo le necessità alla data di approvazione della deliberazione) comprensiva della spesa a T.D:

	<b>Programmazione vigente e attiva</b>	<b>Modifiche e previsioni</b>	<b>Nuova Programmazione</b>
Limite di spesa triennio 2011/2013	€ 241.996,36		€ 241.996,36
Totale spesa vigente presunta – limite di massima	<p>€ 227.934,49 Somma comprensiva di € 18.776,79 per assunzione operaio esterno specializzato</p> <p>€ 209.157,70 Somma che non comprende la somma di € 18.776,79 per assunzione operaio esterno specializzato (esclusa ai sensi dell'art. 7 del DM 17.3.2020)</p> <p>Le anzidette somme comprendono, in entrambi i casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N. 6 dipendenti di ruolo a T.I. (comprensiva di emolumenti fissi e variabili): € 217.212,92</li> <li>- Segretario comunale (convenzione a 4 ore settimanali – valore annuale): € 10.721,57;</li> </ul>	<p>€ 2.631,28</p> <p>- incarico ex art. 1, comma 557, L. 30 dicembre 2004, n. 311 secondo le necessità dell'Area Demografici-Servizi Sociali nel limite massimo di spesa di: € 2.631,28.</p>	<p>€ 230.565,77 Somma comprensiva di € 18.776,79 per operaio esterno specializzato – 24 ore settimanali</p> <p>€ 211.788,98 Somma che non comprende la somma di € 18.776,79 per operaio esterno specializzato - 24 ore settimanali (esclusa ai sensi dell'art. 7 del DM 17.3.2020)</p>

- 4) Calcolo spesa di personale dell'Ente secondo i parametri di cui al Decreto 17 marzo 2020 per l'anno 2021 (secondo le necessità alla data di approvazione della deliberazione) comprensiva della spesa a T.D:

Limite di spesa ai sensi del DM 17.3.2020	Spesa di personale 2021 presuntiva (calcolata ai sensi del DM 17.3.2020)	Margine
€ 278.395,31	€ 244.560,77	€ 33.834,54

- 5) Calcolo spesa di personale dell'Ente secondo i parametri di cui al Decreto 17 marzo 2020 per gli anni 2022 e 2023 (secondo le necessità alla data di approvazione della deliberazione) comprensiva della spesa a T.D:

Limite di spesa ai sensi del DM 17.3.2020	Spesa di personale 2022 e 2023 presuntiva (calcolata ai sensi del DM 17.3.2020)	Margine
€ 278.395,31	€ 254.995,29	€ 23.400,02