



CITTA' DI MONTESILVANO

PROVINCIA DI PESCARA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 230 DEL 08/11/2022

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022-2024 E PIANO ASSUNZIONALE 2022. MODIFICHE E INTEGRAZIONI

L'anno duemilaventidue, addì otto, del mese di Novembre alle ore 12:20, in seguito a rituale convocazione, presso la SEDE DELLA GIUNTA, si è riunita la Giunta Comunale.

All'appello nominale risulta:

<u>CARICA</u>	<u>COGNOME E NOME</u>	<u>PRESENTE</u>
SINDACO	DE MARTINIS OTTAVIO	SI
VICE SINDACO	CILLI PAOLO	SI
ASSESSORE	COMARDI DEBORAH	SI
ASSESSORE	DI GIOVANNI BARBARA	--
ASSESSORE	POMPEI ALESSANDRO	SI
ASSESSORE	DI FELICE VALENTINA	SI
ASSESSORE	DI PASQUALE FRANCESCO	SI
ASSESSORE	RUGGERO LINO	SI

Presenti n° 7 Assenti n° 1

Partecipa il Segretario Generale ERSPAMER ANGELA, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Assume la Presidenza il Presidente SINDACO DE MARTINIS OTTAVIO, il quale, constatato che il numero degli intervenuti rende legale l'adunanza, procede all'illustrazione dell'argomento descritto in epigrafe e invita i presenti a deliberare in merito, in seguito ai debiti approfondimenti.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con delibera di Consiglio comunale n. 13 in data 03.05.2022, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2022-2024;
- con delibera di Consiglio comunale n. 14 in data 03.05.2022, esecutiva, è stato approvato il Bilancio di previsione finanziario 2022-2024;

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs. n. 267/2000 e dal D. Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D. Lgs. n. 75/2017, che recita:

"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. 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. 4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. (...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale."

Visto, inoltre, l'art. 6-ter, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

"1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali. 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60. 3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute. 4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui

all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni. 5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal T.U.E.L. e dalle altre norme specifiche vigenti;
- l'art. 22, c. 1, D. Lgs n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

Visti, in merito all'obbligo di programmazione del fabbisogno del personale:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449;
- l'art. 91, D. Lgs 18 agosto 2000, n. 267;

Visto, altresì, il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, detta una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

Considerato che:

- la spesa di personale da rendiconto di gestione 2018 è pari a € 6.655.529,79;
- la media delle entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (2019-2021) al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio 2021 è pari a € 41.487.809,08;
- il rapporto effettivo tra spese di personale ed entrate correnti nette risulta pari a 15,35%;
- il valore soglia per le nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2022 determinato ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 è uguale a 27%;
- il Comune di Montesilvano è, dunque, ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, comune "virtuoso" per il quale è possibile incrementare la spesa del personale registrata nel 2018 in misura non superiore ai valori percentuali indicati dalla Tabella 2 allegata al decreto citato, pari al 19% per l'annualità 2022, al 21% per l'annualità 2023 e al 22% per l'annualità 2024 (in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1);
 - è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;

Preso atto del parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che, a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019, chiarisce quanto segue: *“l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo.”*

Preso atto, inoltre, che sulla base dei valori corrispondenti della suddetta Tabella 2, l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 è pari, per l'anno 2022, a € 1.264.550,66 (A);

Verificato che questo ente ha a disposizione resti assunzionali per il quinquennio 2015-2019 pari a € 959.453,09 (B);

Rilevato, quindi, che dal confronto tra i valori (A) e (B) il più favorevole è quello derivante dall'incremento di spesa per personale a tempo indeterminato, pari a € 1.264.550,66 (A) e che, dunque, il Comune di Montesilvano può assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il predetto valore soglia, con un tetto massimo della spesa di personale pari, per l'anno 2022, a € 7.920.080,45;

Preso atto degli incrementi della spesa di personale per le singole annualità contemplate dal D.M. 17 marzo 2020, del conseguente limite massimo di spesa del personale per ciascuno degli anni dal 2020 al 2024 e del limite massimo complessivo pari al 27% della media aritmetica delle entrate correnti come risultanti dai rendiconti di gestione dell'ultimo triennio al netto del FCDE come di seguito:

	2020	2021	2022	2023	2024
<i>dm 17 marzo 2020</i>	9%	16%	19%	21%	22%
<i>incremento massimo di spesa per anno (% su € 6.655.529,79)</i>	€ 598.997,68	€ 1.064.884,77	€ 1.264.550,66	€ 1.397.661,26	€ 1.464.216,55
<i>limite massimo di spesa per personale per anno</i>	€ 7.254.527,47	€ 7.720.414,56	€ 7.920.080,45	€ 8.053.191,05	€ 8.119.746,34
<i>limite massimo di spesa per personale (27% di € 41.487.809,08)</i>	€ 11.201.708,45				

Dato atto che la spesa per il personale in servizio nell'anno 2022, aumentata di quella derivante dalla programmazione di cui al presente atto, è inferiore al limite di € 7.920.080,45;

Valutato, sulla base dell'incremento di spesa del personale come sopra dettagliato, di poter procedere alle assunzioni nei termini e con le modalità di cui al piano assunzionale 2022 ed alla programmazione triennale come da allegato alla presente;

Precisato, relativamente al piano assunzionale in oggetto, quanto segue:

Con riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2022

- il programma del fabbisogno di personale tiene conto delle esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere e delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- si procederà al reclutamento di ulteriori profili professionali di elevata qualificazione, come da allegato A al presente atto, per formarne parte integrante e sostanziale;

Con riferimento alle assunzioni a tempo determinato

- l'art. 9, c. 28, D. L. 31 maggio 2010, n. 78, testualmente recita: "28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di **personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa**, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. **Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.** Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina

responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”;

Preso atto che:

- nell'anno 2020 n. 1 unità di personale con profilo di Istruttore direttivo amministrativo, cat. D, p. e. D1, a tempo pieno e determinato, ex art. 90 D. Lgs. 267/2000, ha rassegnato le proprie dimissioni dal servizio;
- n. 1 dipendente a tempo pieno e determinato ex art. 90 D. Lgs. 267/2000, cat. C, p. e. C1, ha richiesto la trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time a 18 ore settimanali;

Ravvisata la necessità di prevedere l'assunzione a tempo determinato di n. 1 Istruttore amministrativo, cat. C, p. e. C1, ex art. 90 D. Lgs. 267/2000 per 18 ore settimanali, a far data dall'01.11.2022;

Richiamate le deliberazioni n. 268 del 29.12.2021, n. 8 del 02.02.2022 e n. 153 del 05.08.2022 con le quali la Giunta Comunale ha approvato il Piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024 e il relativo piano assunzionale anno 2022;

Ritenuto, conseguentemente e per tutte le ragioni sopra esposte, dover integrare e modificare il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024 ed il relativo piano occupazionale 2022, approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 268 del 29.12.2021 e integrato e modificato con atti di Giunta Comunale n. 8 del 02.02.2022 e n. 153 del 05.08.2022, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Ritenuto, inoltre, di prevedere quale “modalità di reclutamento” della figura “Istruttore Direttivo Tecnico” anche quella dello “scorrimento graduatoria” all'esito dell'eventuale esito negativo della modalità concorsuale già prevista nell'allegato A;

Richiamato l'art. 19, co. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il Piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Visto, a tale proposito, il parere n. 26 rilasciato in data 04.11.2022, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del Piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando, contestualmente, il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Dato atto che questo Ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999;

Dato atto, infine, che con deliberazione della Giunta comunale n. 51 in data 01.04.2021, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2021 - 2023, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, D. Lgs. n. 198/2006;

Acquisiti i prescritti pareri ex artt. 49, co. 1 e 147 del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, ai fini del controllo preventivo di regolarità amministrativa e contabile espressi, rispettivamente, dal Dirigente del Settore Servizi Generali e Risorse Umane e dal Dirigente al Settore Finanziario;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visti:

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;
- il D.P.C.M. 8 maggio 2018;
- il D.M. 17 marzo 2020;

Con voti resi nei modi di legge,

DELIBERA

1. di dichiarare la premessa parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di integrare la modalità di reclutamento della figura "Istruttore Direttivo Tecnico" con quella dello "scorrimento graduatoria", come da premesse;
3. di apportare al Piano triennale del fabbisogno di personale, approvato con atto di G.C. n. 268 del 29.12.2021, come integrato e modificato con delibere di G.C. n. 8 del 02.02.2022 e n. 153 del 05.08.2022, gli aggiornamenti/le modifiche riportati nell'allegato A al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;
3. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D. Lgs. n. 165/2001, il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 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;
- * di demandare al Dirigente del settore competente gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine, stante l'urgenza di provvedere,

DELIBERA

con separata votazione, di dichiarare il provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Si esprime il parere di regolarità tecnica sulla deliberazione in oggetto, ai sensi degli Artt. 49, comma 1 e 2, e 147bis, comma 1, del D. Lgs. 267/2000.

FAVOREVOLE

Montesilvano, li 18/10/2022

Il Dirigente del Settore

ERSPAMER ANGELA

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Si esprime il parere di regolarità contabile sulla deliberazione in oggetto, ai sensi degli Artt. 49, comma 1 e 2, e 147bis, comma 1, del D. Lgs. 267/2000.

FAVOREVOLE

Montesilvano, lì 20/10/2022

Il Dirigente del Settore
DE FRANCESCO ALBERTO

LETTO APPROVATO E SOTTOSCRITTO

Il Presidente

SINDACO DE MARTINIS OTTAVIO

Il Segretario Generale

ERSPAMER ANGELA

NOTA DI PUBBLICAZIONE N. 4367

Il 29/11/2022 viene pubblicata all'Albo Pretorio la Delibera di Giunta N.ro 230 del 08/11/2022 con oggetto:
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022-2024 E PIANO ASSUNZIONALE 2022. MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Resterà affissa per giorni 15 ai sensi dell'art 124 del T.U. 267/2000.

Esecutiva ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Contestualmente se ne dà notizia mediante elenco trasmesso in data 29/11/2022 ai Capigruppo Consiliari, giusta Art. 125, T.U. 267/2000.

Montesilvano, lì 29/11/2022

Il Firmatario della Pubblicazione
BONETTI ANNA SABRINA

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 08/11/2022, in quanto dichiarata immediatamente eseguibile (Art. 134, 4° comma, D.Lgs 267/2000).

Montesilvano, lì 08/11/2022

Il Firmatario dell'Esecutività¹

ERSPAMER ANGELA

CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONALI (*)						
ND	Residui disponibili	Anno cessazione	Quota della spesa del personale cessato utilizzabile per nuove assunzioni	Quota già utilizzata	Quota ancora utilizzabile	
1	RESIDUI DISPONIBILI 2015	2014			140.310,34	
2	RESIDUI DISPONIBILI 2016	2015			140.310,34	
3	RESIDUI DISPONIBILI 2017	2016			60.359,55	
4	RESIDUI DISPONIBILI 2018	2017			94.337,75	
5	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (A)	2018			277.201,63	
6	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (B)	2019			140.310,34	
TOTALE			0,00	0,00	952.820,95	

(*) Per il dettaglio riguardante i singoli anni, fare riferimento al mod. W94769.1.09 Quantificazione del limite per l'effettuazione di nuove assunzioni

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

	ANNO 2022	VALORE	FASCIA
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno	ANNO	54.300	
Popolazione al 31 dicembre	ANNO		
a di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	ANNI	6.370.422,94 € (l)	
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018	(a1)	6.655.529,79 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		46.086.227,52 €	
		48.276.698,48 €	
		49.823.102,72 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		48.063.342,91 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		6.575.533,93 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	41.487.809,08 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		15,36%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		27,90%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)		31,00%
teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - Enti virtuosi (SE (c) < o = (d))	(f)	4.831.285,61 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1 - Enti virtuosi	(f1)	11.201.708,45 €	
Tetto massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - Enti non virtuosi (SE (c) > (d))	(g)		
ale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024 - Enti virtuosi	(h)		19,00%
o della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - Enti virtuosi (a1) * (h)	(i)	1.264.550,66 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali") - Enti virtuosi	(l)	959.453,09 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS) - Enti virtuosi	(m)	1.264.550,66 €	
spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - Enti virtuosi (a1) + (m)	(m1)	7.920.080,45 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - Enti virtuosi (m1) < (f)	(n)	7.920.080,45 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(o)	7.920.080,45 €	

NOTA BENE:

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

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

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

FASCE DEMOGRAFICHE

VALORE SOGLIA FASCIA

	a	b	c	d	e	f	g	h	i
0	29,50%								
1.000		28,60%							
2.000			27,60%						
3.000				27,20%					
5.000					26,90%				
10.000						27,00%			
60.000							27,60%		
250.000								28,80%	
1.500.000									25,30%

Abitanti al 31.12

2021	54.000
------	--------

VALORE SOGLIA

27,00% F

FASCE DEMOGRAFICHE**VALORI SOGLIA**

	2020	2021	2022	2023	2024
0	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
1.000	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
2.000	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
3.000	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
5.000	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
10.000	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
60.000	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
250.000	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
1.500.000	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Abitanti al 31.12

2024 44.300

VALORI SOGLIA

9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
-------	--------	--------	--------	--------

FASCE DEMOGRAFICHE

	VALORE SOGLIA	FASCIA
0	33,50%	a
1.000	32,60%	b
2.000	31,60%	c
3.000	31,20%	d
5.000	30,90%	e
10.000	31,00%	f
60.000	31,60%	g
250.000	32,80%	h
1.500.000	29,30%	i

Abitanti al 31.12

2013

2014

VALORE SOGLIA

31,00%

f

evoluzione spese personale 2021_2024

	2020	2021	2022	2023	2024	SPESA PERSONALE REGISTRATA NEL 2018
% DM 17 MARZO 2020	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%	€ 6.655.529,79

**INCREMENTO
MASSIMO DI SPESA
PER ANNO (% €
6.655.529,79)**

€ 598.997,68 € 1.064.884,77 € 1.264.550,66 € 1.397.661,26 € 1.464.216,55

**MEDIA ARITMETICA DELLE
ENTRATE CORRENTI DEL
TRIENNIO AL NETTO DEL
FCDE**

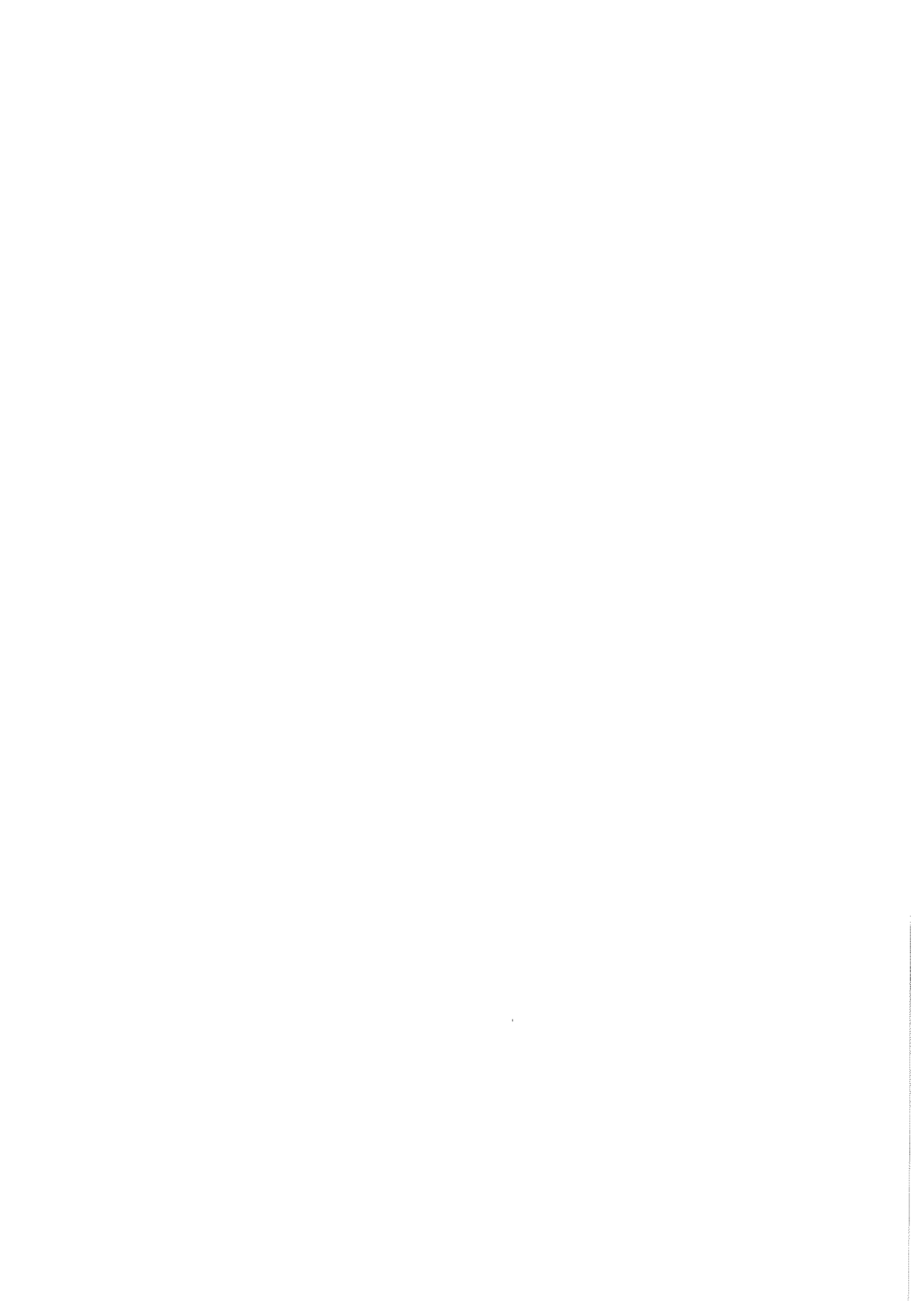
€ 41.487.809,08

**LIMITE MASSIMO DI
SPESA PER
PERSONALE (27% DI
€ 41.487.809,08)**

€ 11.201.708,45

**LIMITE MASSIMO DI
SPESA PER
PERSONALE PER
ANNO**

€ 7.254.527,47 € 7.720.414,56 € 7.920.080,45 € 8.053.191,05 € 8.119.746,34



ALLEGATO A) ASSUNZIONI ANNO 2022

ALLEGATO A		Modalità di reclutamento		Ore	Categ.	Costo Totale annuo	Decorrenza	Incidenza bilancio 2022
Profilo Professionale	N.							
DIRIGENTE CONTABILE	1	MOBILITÀ VOLONTARIA		///	UNICA DIR	€ 99.470,14	11/07/22	€ 47.418,64
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO / CONTABILE	1	CONCORSO PUBBLICO		///	UNICA DIR	€ 99.470,14	30/12/22	€ 545,04
DIRIGENTE TECNICO	1	MOBILITA'		///	UNICA DIR	€ 99.470,14	01/11/22	€ 16.578,36
ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	1	CONCORSO PUBBLICO		36	D1	€ 31.261,79	28/09/22	€ 8.136,63
ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	3	PROGRESSIONE ART. 52 D.LGS.165/2001		36	D1	€ 7.429,89	01/12/22	€ 619,16
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	3	CONCORSO PUBBLICO		36	D1	€ 93.785,37	28/09/22	€ 24.409,89
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	8	PROGRESSIONE ART. 52 D.LGS.165/2001		36	D1	€ 19.813,04	01/12/22	€ 1.651,09
ISTRUTTORE DIRETTIVO DI VIGILANZA	1	CONCORSO PUBBLICO		36	D1	€ 32.618,28	01/11/22	€ 5.436,38
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	1	CONCORSO PUBBLICO/SCORRIMENTO GRADUATORIA		36	D1	€ 31.261,79	30/09/22	€ 7.815,45
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	2	SCORRIMENTO GRADUATORIA		36	D1	€ 62.523,58	01/11/22	€ 10.420,60
ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	2	SCORRIMENTO GRADUATORIA		36	D1	€ 62.523,58	01/12/22	€ 5.210,30
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	1	SCORRIMENTO GRADUATORIA		36	D1	€ 31.261,79	01/12/22	€ 2.605,15
ISTRUTTORE CONTABILE	1	SCORRIMENTO GRADUATORIA		36	C1	€ 28.785,16	01/12/22	€ 2.398,76
ISTRUTTORE CONTABILE DA DESTINARE AD ATTIVITÀ DI FUNZIONARIO DELLA RISCOSSIONE	1	CONCORSO PUBBLICO O SCORRIMENTO GRADUATORIA		36	C1	€ 28.785,16	30/12/22	€ 1.54,76
ISTRUTTORE TECNICO	2	SCORRIMENTO GRADUATORIA		36	C1	€ 57.570,32	01/12/22	€ 4.797,53
CUSTODE	1	OBBLIGATORIA/RECLUTAMENTO CENTRO PER L'IMPIEGO		36	BI	€ 25.789,81	01/12/22	€ 2.149,15
AGENTE DI P.L.	6	CONCORSO PUBBLICO		36	C1	€ 181.769,14	01/11/22	€ 30.294,86
TOTALE					Totale	€ 993.589,11		€ 170.641,73

2023							
Profilo Professionale	N.	Modalità di reclutamento	Ore	Categ.	Costo Totale annuo	Decorrenza	Incidenza bilancio 2023
Istruttore Direttivo Tecnico	1	Mobilità	18	DI	€ 15.630,90	01.01.2023	€ 15.630,90
Agente Polizia Locale	1	Scorrimento graduatoria o mobilità volontaria e/o concorso pubblico	36	C1	€ 30.294,86	01.07.2023	€ 15.147,43
TOTALE					€ 45.925,76		€ 30.778,33

2024							
Profilo Professionale	N.	Modalità di reclutamento	Ore	Categ.	Costo Totale annuo	Decorrenza	Incidenza bilancio 2024
Istruttore Tecnico	1	Scorrimento graduatoria o mobilità volontaria e/o concorso pubblico	36	C1	€ 28.785,15	01.09.2024	€ 8.856,97
TOTALE					€ 28.785,15		€ 8.856,97

TD

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Profilo Professionale	N.	Modalità di reclutamento	Ore	Categ.	Costo Totale annuo	Decorrenza	Incidenza bilancio 2022
Istruttore amministrativo	1	Art. 90 D.lgs 267/2000	18	C1	€ 14.392,58	01.11.2022	€ 2.398,76
TOTALE					€ 14.392,58		€ 2.398,76

Profilo Professionale	N.	Modalità di reclutamento	Ore	Categ.	Costo Totale annuo	Decorrenza	Incidenza bilancio 2022
Capo di Gabinetto - Istruttore Direttivo	1	Convenzione ex art.14 CCNL 2004	18	D1	€ 15.630,88	01.01.2022	€ 15.630,88

