

# DELIBERAZIONE G.C. N. 56



## COMUNE DI CAMUGNANO

(Provincia di Bologna)

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

*ORIGINALE*

Oggetto: **MODIFICA DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2022/2023 APPROVATO CON DELIBERA DI G.C. N. 99 DEL 14/12/2020**

Addì **OTTO GIUGNO DUEMILAVENTUNO**, alle ore **15:00**, sita in Camugnano (BO), Piazza J.F. Kennedy n. 1, previa l'osservanza di quanto disposto dall'art. 73 del D.L. n° 18 in data 17/03/2020 e dal decreto sindacale attuativo n. 6 del 14/12/2020 sono presenti:

| Componenti                   | Funzioni           |                          |
|------------------------------|--------------------|--------------------------|
| 1) <b>MASINARA MARCO</b>     | <b>Sindaco</b>     | Presente in collegamento |
| 2) <b>LAZZARI UBALDO</b>     | <b>Vicesindaco</b> | Presente in collegamento |
| 3) <b>MASINARA ANNAMARIA</b> | <b>Assessore</b>   | Presente in collegamento |

Assiste il Sindaco, per l'esercizio delle funzioni di cui all'art. 97 Tuel il SEGRETARIO COMUNALE, MUSSO LUISA.

Constatata la legalità del numero dei componenti intervenuti, il **Masinara Marco - SINDACO**, assume la Presidenza dell'adunanza e dichiarata aperta la sessione, invita gli assessori intervenuti a deliberare sull'oggetto di seguito esposto, sulla scorta della corrispondente proposta deliberativa articolata dell'Ufficio Comunale settorialmente competente.

**MODIFICA DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/023  
APPROVATO CON DELIBERA DO GC N.99 DEL 14/12/2020.**

## **LA GIUNTA COMUNALE**

Richiamati:

- la propria deliberazione n. 99 del 14/12/2020 con la quale è stato approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023;

Visto l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

Considerato che per l'attuazione di tale disposizione, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020;

Richiamata la circolare ministeriale n. 17102/110/1 del 08/06/2020 ad oggetto "circolare del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'art. 33 comma 2, del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. n. 58/2019, in materia di assunzioni da parte dei comuni;

Preso atto che nel suddetto piano triennale non erano previste assunzioni per il 2021;

Tenuto conto che:

- a seguito di comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro per pensionamento di un dipendente cat. B "cantoniere" a far data dal prossimo mese di agosto, è necessario procedere alla sostituzione di tale figura attraverso l'assunzione di un operaio cat. B al fine di garantire l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance;
- a seguito dell'aumento delle attività in capo ai Comuni sia in materia contabile, tributaria, lavori pubblici, appalti, gestione dei finanziamenti, è necessario prevedere l'aumento dell'organico comunale al fine di garantire il regolare svolgimento delle funzioni fondamentali dell'ente e, in particolare quella relativa agli investimenti pubblici già programmati e in parte già finanziati, come meglio dettagliato nell'allegato piano triennale;

Ritenuto, pertanto, necessario provvedere alla modifica del piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023 approvato con propria deliberazione n. 99 del 14/12/2020 in relazione alle sopraggiunte esigenze come sopra indicate, e, tenuto conto dell'avvenuta approvazione del rendiconto di gestione 2020, procedere all'aggiornamento della verifica del rispetto dei vincoli in materia di spesa di personale e di finanzia pubblica;

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

Visto l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/01/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Ritenuto necessario, pertanto, prima di definire la nuova programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla ricognizione del personale in esubero in base alla struttura organizzativa dell'Ente;

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Richiamato l'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale;

Verificato, inoltre, il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

Considerato, altresì, che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

Dato atto che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

Visto l'allegato piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, redatto in conformità della vigente normativa in materia e delle citate linee di indirizzo ministeriali, nonché nel rispetto della disciplina vincolistica sopra richiamata;

Richiamato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi,

Richiamato altresì il C.C.N.L. vigente;

Visto il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, reso in data 03/06/2021 n. 7;

Rilevato che del contenuto del presente provvedimento verrà fornita apposita informazione alle Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 4 del CCNL 21/05/2018;

Con voti favorevoli unanimi, espressi dagli aventi diritto nei modi di legge,

## **DELIBERA**

- 1) di dare atto che, a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;

- 2) di approvare, per le ragioni, finalità e motivazioni in premessa descritte che qui si richiamano integralmente, il nuovo piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023, a modifica del precedente approvato con propria deliberazione n. 99 del 14/12/2020 e ss.mm., che allegato alla presente deliberazione ne forma parte integrante e sostanziale;
- 3) di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei parametri previsti dalla normativa vigente in materia di assunzioni, rispetta gli attuali vincoli in materia di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale;
- 4) di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
- 5) di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017;
- 6) di dichiarare il presente provvedimento, co successiva e unanime votazione, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del d.lgs 267/2000.

# **COMUNE DI CAMUGNANO**

CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA

## **PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE MODIFICA MAGGIO 2021**

*(Art. 6 del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165)*

**TRIENNIO 2021 - 2023**

## ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

### 1. PREMESSA

Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'ente:

- **il quadro generale delle esigenze di personale** nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- **un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale** (*art. 91 comma 1 del D. Lgs 267/2000*). Inoltre, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adozione del piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (*art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001*);
- **un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento** che l'ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (*art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001*);
- **il documento organizzativo principale** in ordine:
  - alla definizione dell'assetto organizzativo inteso come assegnazioni dei vari servizi alle unità organizzative primarie (*Settori*);
  - alla organizzazione dei propri uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (*art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001*);
  - all'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto delle funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione;
  - alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall'ordinamento (*tempo indeterminato, lavoro flessibile, ecc.*).

### 2. CONTENUTI

In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022 possono essere così riassunti:

- a) **revisione dell'assetto organizzativo dell'Ente**, finalizzata alla razionalizzazione degli apparati amministrativi e necessaria per l'ottimale distribuzione delle risorse umane, per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- b) **rilevazione delle eventuali eccedenze di personale**, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;
- c) individuazione della **consistenza della dotazione organica** 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.;
- d) **rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale** in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale;
- e) **individuazione dei posti da coprire e programmazione del fabbisogno di personale**, nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- f) evidenza del **rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica**, come imposti dalla normativa vigente.

### 3. DURATA

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2021/2023. Dovrà essere adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

## ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

### 1. PREMESSA

Come previsto dall'art. 5 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi, il modello organizzativo deve tendere all'erogazione di servizi e prodotti, richiesti dagli utenti esterni o interni all'ente o comunque dovuti, nella logica del migliore soddisfacimento delle aspettative sotto il profilo quantitativo e qualitativo nonché con l'impiego ottimale delle risorse necessarie. La struttura organizzativa deve essere coerente con il modello concettuale di "organizzazione snella", che si caratterizza per livelli di coordinamento minimi e gestione dei processi erogativi nei gruppi di lavoro. L'organizzazione dei settori e degli uffici, sulla base della distinzione tra funzione di indirizzo politico-amministrativo e funzione di gestione attribuita ai responsabili delle strutture operative, si uniforma in particolare a criteri di autonomia, trasparenza, efficienza, funzionalità, economicità, al rispetto della legalità formale e sostanziale alla flessibilità organizzativa in relazione alle dinamiche dei bisogni dell'utenza. A tal fine l'amministrazione assume il metodo della valorizzazione delle professionalità, dello sviluppo delle dotazioni tecnologiche e di un processo di costante razionalizzazione delle procedure e delle modalità operative.

Fatto salvo quanto sopra, il predetto regolamento prevede che la struttura organizzativa del Comune di Camugnano si può articolare in Settori, Servizi, Uffici e Unità di progetto; non tutti i livelli organizzativi devono essere necessariamente attivati, se non per esigenze di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione dell'ente.

Tutto ciò premesso, in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, da raggiungere in base agli strumenti di programmazione, si conferma l'attuale organizzazione dell'Ente.

La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità di direzione delle unità organizzative primarie (Settori e Servizi) e per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa.

### 2. SUDDIVISIONE IN SETTORI/SERVIZI/UFFICI

I Settori della struttura organizzativa del Comune di Camugnano sono attualmente articolate nei seguenti Servizi e Uffici.

|   | SETTORE                                                                    | SERVIZI /UFFICI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Economico Finanziario, Affari Generali, Servizi alla persona e Demografici | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Personale, Iva, Economato, Fatture, Mandati, Reversali</li> <li>- Entrate</li> <li>- Affari Generali , Urp, Segreteria, Protocollo, Sito</li> <li>- Internet, Comunicazione, Contratti, Pubblicazioni</li> <li>- Scuola, Cimiteri, Sportello sociale, Acquisti</li> <li>- Anagrafe – Stati Civile – Elettorale - Statistica</li> </ul> |
| 2 | Tecnico – Attività Produttive – Polizia Municipale                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Patrimonio – Lavori Pubblici – Manutenzione – Ambiente</li> <li>- Urbanistica - Edilizia – SUE – SUAP</li> <li>- Protezione civile</li> </ul>                                                                                                                                                                                          |

|  |  |                                                                                                                                         |
|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informatica</li> <li>- Polizia Municipale *</li> </ul> (funzionalmente dipendente dal Sindaco) |
|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Per le motivazioni espresse in premessa, per il triennio 2021/2023 la struttura organizzativa viene mantenuta come sopra, ferma restando la necessità di formare unità di progetto per il raggiungimento di particolari obiettivi comuni a più servizi comunali, volti alla semplificazione e efficacia dell'azione amministrativa e al miglioramento dei servizi da erogare ai cittadini.

### 3. INCARICHI DI DIREZIONE DI SETTORE

Al vertice delle aree sopra esposte vengono nominati dei Dirigenti o Responsabili apicali di settore a cui compete *“lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa”*.

Al vertice dei settori vi sono due incaricati di Posizione Organizzativa.

Entrando nel dettaglio, la scelta dell'Amministrazione per quanto riguarda la direzione dei due settori sopra .

### RILEVAZIONE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022 è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno dei vari Settori/Servizi/Uffici.

Considerato il personale attualmente in servizio, come da allegato prospetto, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non si rilevano situazioni di personale in esubero.

### CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

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., per ciascuno degli anni 2021-2022-2023 è pari a **Euro 767.225,60** (media triennio 2011-2013).

Tale parametro deve essere ora coordinato con quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il citato art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. prevede testualmente: *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il*



*Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."*

Per l'attuazione di tale disposizione, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020.

Nello specifico, per il Comune di Camugnano i valori soglia in base ai quali definire le facoltà assunzionali sono i seguenti:

**Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6, D.P.C.M. 17/03/2020; tabelle 1 e 3:**

| COMUNE DI                   | CAMUGNANO |
|-----------------------------|-----------|
| POPOLAZIONE (al 31/12/2020) | 1832      |
| FASCIA                      | B         |
| VALORE SOGLIA MASSIMA       | 28,6%     |
| VALORE SOGLIA DI RIENTRO    | 32,6%     |

Prendendo a riferimento gli ultimi dati relativi al Rendiconto 2020, approvato con deliberazione C.C. n. 16 del 29/04/2021, il rapporto spesa personale su entrate correnti risulta essere pari al 17.94%, come di seguito calcolato:

**Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2 D.P.C.M. 17/03/2020**

|                                                    | <b>IMPORTI</b>       |                                     | <b>DEFINIZIONI</b>                                              |
|----------------------------------------------------|----------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| SPESA DI PERSONALE<br>RENDICONTO ANNO<br>2020      |                      | 660.047,60<br>(A)                   | definizione art. 2,<br>comma 1, lett. a),<br>DPCM<br>17/03/2020 |
| ENTRATE RENDICONTO<br>ANNO 2018                    | 4.672.765,73<br>(B1) | 3.770.335,85<br>B =<br>(B1+B2+B3)/3 | definizione art. 2,<br>comma 1, lett. b),<br>DPCM<br>17/03/2020 |
| ENTRATE RENDICONTO<br>ANNO 2019                    | 3.395.639,61<br>(B2) |                                     |                                                                 |
| ENTRATE RENDICONTO<br>ANNO 2020                    | 3.242.602,21<br>(B3) |                                     |                                                                 |
| FCDE PREVISIONE<br>ASSESTATA ANNO 2020             |                      | 90.385,96<br>C                      |                                                                 |
| <b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b> |                      | <b>17,94%</b><br><b>A / (B-C)%</b>  |                                                                 |

Raffrontando la predetta percentuale con i valori soglia di cui alle tabelle 1 e 3 del D.P.C.M. 17/03/2020, emerge che il Comune di Camugnano si colloca : al di sotto del valore soglia “più basso per la fascia demografica di appartenenza; questo significa che:

- ai sensi dell’art. 4, comma 2, del medesimo decreto, può incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al 28,6%.

In tale ottica, pertanto, il valore della spesa massima di personale ed il relativo incremento massimo, per l’anno 2020, risultano essere i seguenti:

|                                                                                    | <b>IMPORTI</b>                  | <b>RIFERIMENTO<br/>DPCM 17/03/2020</b> |
|------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|----------------------------------------|
| SPESA DI PERSONALE ANNO 2020                                                       | 660.047,60<br>A                 | Art. 4, comma 2                        |
| <b>SPESA MASSIMA DI PERSONALE (corrispondente al 28,6% delle entrate correnti)</b> | <b>1.052.465,67</b><br><b>B</b> |                                        |
| INCREMENTO TEORICO MASSIMO                                                         | 392.418,07<br>(B – A)           |                                        |

In conclusione, fermo restando il vincolo annuale esterno di cui all’art. 1, commi 557 e seguenti , della L. n. 296/2006 e s.m.i., pari a **Euro 767.225,60** a decorrere dal 20/04/2020 la dotazione organica dell’Ente può essere incrementata per assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa potenziale massima di personale, per l’anno 2021 **pari a Euro 882.506,26** calcolata in base alle definizioni di cui all’art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020 utilizzando i valori registrati rispetto al rendiconto 2020 (spesa di personale 2018 aumentata del

29,00%), tale valore andrà poi ricalcolato annualmente in base ai valori registrati rispetto all'ultimo rendiconto approvato (V. TABELLA 1 ALLEGATA).

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo decreto, la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dai precedenti artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i..

## RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali, come da proposta da parte dei Responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.

La spesa annua complessiva relativa ai dipendenti in servizio da consuntivo 2020 (ultimo consuntivo chiuso), determinata in base al dm del 17/3/2020 attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019 e in base ai chiarimenti forniti con circolare del Ministero della Pubblica Amministrazione n. 17102/110/1 del 08/06/20, punto 1.2, è pari a Euro 660.047,60

## PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

### 1. PREMESSA

Sempre al fine di assolvere al meglio i compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale, come da proposta da parte dei Responsabili, viene predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2021/2023 nell'ambito della quale vengono previste le nuove assunzioni a tempo indeterminato, le relative modalità di reclutamento, nonché il ricorso a forme flessibili di lavoro.

### 2. VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Per il triennio 2021-2023 la definizione della programmazione del fabbisogno di personale si interseca con una pluralità di presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e, in particolare:

- a. aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001);
- b. aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001);
- c. aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006);
- d. aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009); per gli Enti Locali, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000);
- e. aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti – enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006);
- f. aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il

rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino all'adempimento. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo);

- g. aver inviato al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, la certificazione del rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio nell'anno precedente (solo per l'anno 2018, entro l'1/04/2019)
- h. aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento.
- i. non essere in uno stato di deficitarietà strutturale e di dissesto (art. 243 c. 1 D.Lgs. 267/2000).

Per quanto riguarda i vincoli di cui alle lett c) e d) si specifica che:

- il Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2021-2023 è stato approvato con deliberazione G.C. n. 6 del 14/01/2020 ed è stato aggiornato con delibera di G.C. n. 6 del 14/01/2020;
- il Piano delle Performance 2021-2023 Piano dettagliato degli obiettivi 2021 è stato approvato con deliberazione G.C. n. 115 del 30/12/2020 (PEG) e n. 52 del 01/06/2021 (piano della performance e piano dettagliato degli obiettivi 2021) ;
- allo stato attuale non vi sono richieste inevase di certificazioni ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, del D. L. n. 185/2008.

Si dà atto altresì di:

- **aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale** (art. 1, commi 557 e seguenti – enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006)
- **aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto** , nonché i trenta giorni dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009 (secondo le modalità di cui al D.M. 12/05/2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- **aver inviato al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, entro l'1/04/2019 la certificazione del rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio per l'anno 2018.**

### 3. FACOLTA' ASSUNZIONALI

Nell'ambito della nuova disciplina di cui all'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., sopra esplicitata, per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia demografica di appartenenza (compreso il Comune di Camugnano, che si trova al di sotto del 28,60%), il D.P.C.M. 17/03/2020 prevede un incremento graduale della spesa del personale fino al 31/12/2024.

In particolare, in sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024, gli stessi Comuni possono incrementare annualmente la spesa di personale dell'anno 2018 nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), sempre 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, entro comunque il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso").

Sempre per il periodo 2020-2024, è prevista inoltre la possibilità di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020 (ovvero relative al quinquennio 2015-2019), in aggiunta agli incrementi percentuali annualmente previsti nella richiamata Tabella 2, ferme restando le medesime condizioni (coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia massimo di riferimento indicato nella tabella 1 "valore soglia più basso").

Per il triennio 2021/2022 la capacità assunzionale risulta pertanto così calcolata:

| CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2021 | VALORI | RIFERIMENTO<br>DPCM 17/03/2020 |
|--------------------------------------------|--------|--------------------------------|
|--------------------------------------------|--------|--------------------------------|

|                                         |                             |                 |
|-----------------------------------------|-----------------------------|-----------------|
| SPESA DI PERSONALE ANNO 2018            | 663.538,54 (A)              | Art. 5, comma 1 |
| % DI INCREMENTO ANNO 2021               | 29,00% (B)                  |                 |
| <b>CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2021</b> | 192.426,18<br>$C = A * B\%$ |                 |

| CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2022 | VALORI                      | RIFERIMENTO<br>DPCM 17/03/2020 |
|--------------------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|
| SPESA DI PERSONALE ANNO 2018               | 663.538,54 (A)              | Art. 5, comma 1                |
| % DI INCREMENTO ANNO 2022                  | 33% (B)                     |                                |
| <b>CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2022</b>    | 218.967,72<br>$C = A * B\%$ |                                |

| CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2022 | VALORI                      | RIFERIMENTO<br>DPCM 17/03/2020 |
|--------------------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|
| SPESA DI PERSONALE ANNO 2018               | 663.538,54 (A)              | Art. 5, comma 1                |
| % DI INCREMENTO ANNO 2023                  | 34% (B)                     |                                |
| <b>CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2022</b>    | 225.603,10<br>$C = A * B\%$ |                                |

La spesa di personale per l'anno 2021 comprensiva della capacità assunzionale consentita, non potrà in ogni caso superare la spesa massima pari a Euro 879.211,91 come desumibile dalla tabella allegata a).

La determinazione dei resti assunzionali è di seguito riassunta:

| 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            |                                                                           |                      |                           |
| 3                                  | RESIDUI DISPONIBILI 2017     | 2016            |                                                                           |                      |                           |
| 4                                  | RESIDUI DISPONIBILI 2018     | 2017            | 7.753,68 €                                                                | 7.753,68 €           | 0,00 €                    |
| 5                                  | RESIDUI DISPONIBILI 2019 (A) | 2018            | 60.663,51 €                                                               | 54.275,52 €          | 6.387,99 €                |
| 6                                  | RESIDUI DISPONIBILI 2019 (B) | 2019            | 65.643,91 €                                                               | 31.521,77 €          | 34.122,14 €               |
| TOTALE                             |                              |                 | 134.061,10 €                                                              | 93.550,97 €          | 40.510,13 €               |

I resti assunzionali utilizzabili corrispondono pertanto ad € 40.510,13 (v. allegato 2)

#### 4. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

La consistenza del personale in servizio del Comune di Camugnano non presenta scoperture di quote d'obbligo, come risulta dall'ultimo prospetto informativo inviato telematicamente al Centro per l'impiego il 28/01/2020 relativo all'anno 2019, e, pertanto, rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i..

## 5. PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI

Nel 2021 si è conclusa la procedura concorsuale avviata nel 2020 per l'assunzione di un tecnico cat. C1, procedura sospesa per effetto dell'emergenza sanitaria Covid\_19.

La necessità di modifica del piano triennale è dovuta alle seguenti sopravvenute cause:

- a seguito della comunicazione di cessazione dal lavoro per pensionamento di un dipendente di cat. B, cantoniere, si intende procedere alla sua sostituzione; inoltre, è emersa la necessità di riprogrammare le attività, i procedimenti e conseguentemente il personale amministrativo, al fine di garantire quanto più possibile l'assolvimento delle funzioni fondamentali dell'ente, anche in relazione ai numerosi nuovi adempimenti normativi, in materia di digitalizzazione, contabile, tributaria, gestione finanziamenti alle aziende, appalti e esecuzione delle opere pubbliche in particolare al fine di osservare le tempistiche relative alle norme che disciplinano i cofinanziamenti regionali, statali e europei.

L'esiguo numero del personale amministrativo non consente, infatti, di gestire le innumerevoli attività poste a carico degli enti locali da una costante proliferazione normativa, che, peraltro, non prevede sostanziali differenziazioni fra i comuni di maggiori dimensioni e quelli di minori dimensioni.

Peraltro, l'aumento del personale dovrebbe garantire il passaggio assai complesso della digitalizzazione e informatizzazione della pubblica amministrazione, con auspicabili conseguenti miglioramenti del funzionamento della macchina amministrativa nel breve periodo.

In relazione a quanto sopra si prevedono le seguenti modifiche al piano triennale dei fabbisogno approvato nel mese di dicembre u.s.\_

- l'assunzione a tempo indeterminato delle seguenti figure: es. 2021 n. 1 operaio - cat. B, e n. 1 amministrativo contabile cat. C1, da effettuarsi secondo le seguenti procedure ordinarie di reclutamento:
  - concorso pubblico, ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001, fatti salvi gli obblighi previsti dalla legge in materia di riserva, verificata l'assenza nell'Ente di vincitori nelle graduatorie vigenti, secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, lett. a), del D.L. n. 101/2013, previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi degli artt. 30, comma 2-bis, e di cui all'art. 34 del D. Lgs. n. 165/2001 ovvero,
  - l'assunzione a tempo indeterminato di un istruttore amministrativo - contabile cat. C1,
  - concorso pubblico, ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001, fatti salvi gli obblighi previsti dalla legge in materia di riserva, verificata l'assenza nell'Ente di vincitori nelle graduatorie vigenti, secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, lett. a), del D.L. n. 101/2013, previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi degli artt. 30, comma 2-bis, e di cui all'art. 34 del D. Lgs. n. 165/2001, ovvero attraverso lo scorrimento di graduatorie vigenti anche di altri enti pubblici ai sensi dell'art. 17 c. 1 bis e art. 1 comma 10-octies del D.L. 162/2019 convertito con L. 8/2020

Nessuna assunzione a tempo indeterminato è prevista per il 2022.

Nel 2023 si prevede l'assunzione di un istruttore amministrativo - C1 da destinare all'ufficio anagrafe per sostituzione dell'attuale dipendente che matura in tale annualità il diritto al pensionamento.

Nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, nel triennio 2021/2023 sono comunque consentiti:

- eventuali sostituzioni di personale cessato;
- eventuali incrementi del monte ore settimanale di figure con rapporto di lavoro a tempo parziale, da valutare su richiesta da parte del personale interessato;
- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici mediante il ricorso a forme di lavoro flessibile e/o attraverso l'istituto del comando o dell'utilizzo a tempo parziale di personale da altri enti;
- trasferimenti interni di personale, nel rispetto della normativa e dei contratti collettivi vigenti.

|                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p style="text-align: center;"><b>RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA<br/>PUBBLICA</b></p> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

La spesa derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023 per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, calcolata in base alla definizione di cui all'art. 2, comma 1. lett. a), del D.P.C.M. 17/03/2020, è pari a Euro 29.986.38 (in ragione d'anno) così distinta:

- **Euro 29.986.38** (in ragione d'anno) nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2021;

Si dà atto che la spesa per il personale in servizio e quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente per gli anni 2021/2023, non supera l'incremento massimo annuale consentito nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), nonché il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso").

In ogni caso, la spesa annua del personale derivante dalla programmazione delle assunzioni di cui al presente provvedimento non supera la spesa massima potenziale calcolata ai sensi dell'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 296/2006 e s.m.i. (**Euro 767.225,60**), tenendo conto che, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo decreto, la maggior spesa per assunzioni 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 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i..

Si dà atto, infine, che:

- la programmazione del fabbisogno di personale 2021/2023 rispetta altresì i vincoli di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente;
- che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che non risulta essere strutturalmente deficitario ai sensi dell'art. 242 del TUEL, in quanto dall'ultimo rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario, come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo.



**Comune di CAMUGNANO**

**CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA**

**Verbale n. 07 del 03.06.2021**

**Oggetto: Parere sul progetto di modifica del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2021–2022-2023**

L'Organo di revisione economico finanziaria ha esaminato, per esprimere il proprio parere, la proposta di modifiche al Piano Triennale dei Fabbisogni 2021-2023 con integrazione del piano assunzionale 2021 e la proposta di approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2020-2021-2022.

#### **PREMESSA**

Dato atto della normativa richiamata nel progetto di deliberazione citato e dell'attività di ricognizione effettuata circa l'avvenuto rispetto dei presupposti normativi;  
Preso atto che per il Comune di Camugnano i valori soglia in base ai quali definire le facoltà assunzionali sono i seguenti:

**Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6, D.P.C.M. 17/03/2020; tabelle 1 e 3:**

| <b>COMUNE DI</b>                   | <b>CAMUGNANO</b> |
|------------------------------------|------------------|
| <b>POPOLAZIONE (al 31/12/2020)</b> | 1832             |
| <b>FASCIA</b>                      | B                |
| <b>VALORE SOGLIA MASSIMA</b>       | 28,6%            |
| <b>VALORE SOGLIA DI RIENTRO</b>    | 32,6%            |

che il rapporto spesa personale su entrate correnti risulta essere pari al **17,94%**,

#### **CONSIDERATO**



- che il Piano Triennale del Fabbisogno deve essere adottato annualmente e di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale;
- che l'eventuale modifica in corso di anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;
- che la spesa annua complessiva relativa ai dipendenti in servizio da consuntivo 2020, determinata in base al DM del 17.03.2020 attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019 ed in base ai chiarimenti forniti con circolare del Ministero della Pubblica Amministrazione n. 17102/110/1 del 08.6.20, punto 1.2, è pari a euro 660.047,60;
- vista la proposta di deliberazione della giunta pervenuta di cui in oggetto,
- richiamata, in particolare la delibera di Giunta Comunale n. 99 del 14/12/2020 con cui si è approvato il "Piano Triennale del fabbisogno del personale 2021-2023"

### **PRESO ATTO**

- che nel corso dell'anno 2021, in data successiva all'approvazione del P.T.F.P del triennio 2021-2023, sono apportate variazioni che giustificano la modificazione del Piano in particolare per quanto attiene all'anno 2021, a seguito della sostituzione di un dipendente di cat. B, cantoniere, per pensionamento dello stesso nonché per la necessità di assumere un amministrativo contabile cat. C1 per poter compiutamente adempiere alle funzioni fondamentali dell'ente, anche in relazione ai nuovi adempimenti normativi in materia di digitalizzazione, contabile, tributaria e finanziaria al fine di poter osservare le tempistiche imposte;
- che la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione e del bilancio pluriennale, ad eccezione dell'anno 2023 anno in cui dovrà essere individuata la copertura;
- che nessuna assunzione è prevista per gli anni 2022, mentre nell'anno 2023 è prevista l'assunzione di un istruttore amministrativo cat. C1 in sostituzione dell'attuale dipendente che maturerà in tale anno il diritto al pensionamento;
- che l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni

### **VERIFICATO**

- che la spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui agli art. 1, commi 557 e ss. Della L. n. 296/2006 per ciascuno degli anni del triennio pari ad euro 767.225,60 incrementabile ad euro 882.506,26 in base all'art. 2 del D.P.C.M. del 17.03.2020;
- che la spesa di personale derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023 per le nuove assunzioni a tempo indeterminato dell'anno 2021, calcolata in base alla definizione di cui all'art. 2, comma 1, lett. a) del D.P.C.M. 17.03.2020 è pari ad euro 29.986,38 (in ragione d'anno);
- che la spesa del personale non supera l'incremento massimo annuale consentito nei termini percentuali indicati nella tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.) nonché il valore soglia massimo di riverimento indicato nella tabella 1

### **CONCLUSIONE**

### **Esprime**

**Parere Favorevole** alla proposta di deliberazione del Consiglio Comunale della proposta di variazione del Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2021-2023.

**Raccomanda**, inoltre, che, nel corso dell'attuazione del Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2021-2023 e all'eventuale atto di assunzioni o mobilità, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto dei limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio nonché di provvedere già da ora ad attivarsi per la copertura, ad oggi mancante, dell'anno 2023.

Camugnano, 03/06/2021

Il Revisore Unico



# COMUNE DI CAMUGNANO

## PROVINCIA DI BOLOGNA

Proposta del 01/06/2021

Delibera n. 56 del 08/06/2021

---

### **MODIFICA DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2022/2023 APPROVATO CON DELIBERA DI G.C. N. 99 DEL 14/12/2020**

Acquisito il parere di regolarità tecnica come di seguito riportato e pertanto inserito nel presente atto;

**PARERE di Regolarità Tecnica ai sensi dell'art. 49 comma 1 - D.Lgs. 18/08/2000 n. 267**

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

**ESPRIME PARERE FAVOREVOLE**

Data 01/06/2021

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

MASINARA KATIA

Acquisito il parere di regolarità contabile come di seguito riportato e pertanto inserito nel presente atto;

**PARERE di Regolarità Contabile ai sensi dell'art. 49 comma 1 - D.Lgs. 18/08/2000 n. 267**

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO**

**ESPRIME PARERE FAVOREVOLE**

Data 01/06/2021

**IL RESPONSABILE SERVIZIO FINANZIARIO**

MASINARA KATIA



# **COMUNE DI CAMUGNANO**

## **PROVINCIA DI BOLOGNA**

### **DELIBERA GIUNTA COMUNALE**

#### **N. 56 del 08/06/2021**

OGGETTO:

**MODIFICA DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2022/2023  
APPROVATO CON DELIBERA DI G.C. N. 99 DEL 14/12/2020**

Di quanto sopra è redatto il presente verbale, letto, approvato e sottoscritto.

**FIRMATO**  
**IL SINDACO**  
**MASINARA MARCO**

**FIRMATO**  
**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**MUSSO LUISA**

*Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).*