



COMUNE DI NEIVE
Provincia di Cuneo

VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE N. 53

Oggetto: PERSONALE - AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE (PTFP) 2021/2023

L'anno duemilaventuno addì ventiquattro del mese di giugno alle ore ventidue e minuti zero nella sala delle riunioni.

Previo esaurimento delle formalità prescritte dall'Ordinamento degli Enti Locali, dallo Statuto e dal Regolamento Comunale, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale.

Sono presenti i Signori:

Cognome e Nome	Carica	Pr.	As.
GHELLA ANNALISA	Sindaco	X	
BORDINO FRANCESCO	Vice Sindaco	X	
ROCCA PAOLO	Assessore	X	
FRIVELLO BRUNO	Assessore	X	
BORDINO DEBORAH	Assessore		X
Totale		4	1

Con l'intervento e l'opera del Signor Dott.ssa Paola Fracchia, Segretario Comunale Capo.

Il Signor GHELLA ANNALISA nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'articolo 39 della Legge n. 449/1997, stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- l'articolo 91 del D.Lgs. n. 267/2000, dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'articolo 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 prevede che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'articolo 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla Legge n. 114/2014, dispone che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale deve essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, 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;
- i recenti provvedimenti normativi hanno modificato il sistema contabile degli enti locali al fine di armonizzare i sistemi contabili (D.Lgs. n. 118/2011, D.Lgs. n. 126/2014) introducendo un nuovo strumento di programmazione, il Documento Unico di Programmazione (DUP), che costituisce il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione ed al cui interno, tra l'altro, deve essere contenuta la programmazione in materia di fabbisogno di personale
- l'articolo 2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., stabilisce che le amministrazioni ispirano la loro organizzazione alla "funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità";
- l'articolo 35, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. con cui è previsto che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) approvato ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001;

Preso atto che nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018 sono state pubblicate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno del personale da parte delle amministrazioni pubbliche", emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione in data 8 maggio 2018;

Considerato che il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Evidenziato che nell'attuale quadro normativo gli enti locali ed in particolare i Comuni, possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale quando:

- a) abbiano adottato il Piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP) ed effettuato la relativa comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato mediante il portale SICO (articolo 6 e seguenti del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.);
- b) abbiano provveduto alla ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale (articolo 6 comma 3 del D. Lgs. 165/2001 e articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.);
- c) abbiano adottato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (articolo 48 comma 1 del D.Lgs. n. 198/2006);
- d) abbiano adottato il Piano della performance (articolo 10, comma 5 del D.Lgs. 150/2009) che, per gli enti locali, ai sensi dell'articolo 169, comma 3-bis, del D.Lgs. 267/2000 è unificato al Piano esecutivo di gestione (PEG);
- e) abbiano ottemperato all'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011/2013 (art. 1 comma 557 della legge 296/2006);
- f) abbiano inviato alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), di cui all'articolo 13 della legge n. 196/2009, entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione dei documenti di bilancio, i relativi dati;
- g) abbiano provveduto alla certificazione dei crediti (articolo 27, comma 2, lett. c), del D.L. 66/2014, convertito in Legge 89/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008);
- h) non risultino, in base ai parametri definenti, in stato di deficitarietà strutturale e non siano enti deficitari o dissestati (articolo 243, comma 1, del TUEL);
- i) abbiano rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato;

Dato atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

- con deliberazione di G.C. n. 54 del 25.06.2019 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) relativo al triennio 2020/2022, poi aggiornato con deliberazione di G.C. n. 14 del 17.02.2020;
- le delibere di approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) relativo al triennio 2020/2022 sono stati inviati alla Ragioneria Generale dello Stato mediante il portale SICO;
- con deliberazione di G.C. n. 32 del 07.04.2020 è stato approvato il Piano Performance 2020-2022;
- con deliberazione di G.C. n. 49 del 09.07.2028 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive nell'ambito delle pari opportunità per il triennio 2019/2021;
- il Comune di Neive, come attestato dal Responsabile del Settore Economico Finanziario, con l'apposizione in calce alla presente deliberazione del parere di regolarità contabile, ha rispettato gli obblighi di cui alle lettere e), f), g), h) del precedente paragrafo;
- con deliberazione di CC n. 11 del 06.04.2020 è stato approvato il bilancio di previsione 2020/2022;
- con deliberazione di CC n. 20 del 29.06.2020, è stato approvato il rendiconto dell'esercizio 2019;
- con deliberazione di GC n. 14 del 17.02.2020 è stata effettuata la verifica delle eccedenze di personale per l'anno 2020, ai sensi dell'articolo 33 del d.lgs. 165/2001, dalla quale risulta che nel Comune di Neive non sono presenti dipendenti in soprannumero o in eccedenza;

Ricordato che, ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale del

fabbisogno di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013;

Preso atto che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

Visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art.1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

"2. "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. (...omissis...)";

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Considerato che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020;

Vista la circolare del Ministro per la PA di concerto con il Ministro dell'Interno e con il MEF prot. n. 374 A del 8.6.2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del DL 34/2019;

Visto l'art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;

Atteso che si è proceduto alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente:

Visto l'allegato prospetto delle spese di personale e media delle entrate correnti, calcolate ai sensi del DM. 17/04/2020 (allegato A);

Verificato che, per questo Comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2020:	€.440.749,63	= 19,77%
Media entrate netto FCDE:	€.2.229.574,93	

Considerato che:

- questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera "D" e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti inferiore alla soglia per fascia demografica del 27,20%, si colloca nella seguente fascia:

FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

- Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006;

- Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è pari ad €. 165.694,75 (valore massimo teorico);

- Tuttavia, poiché il legislatore, per il periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi (tabella 2), l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni DAL 2021 per questo ente è il seguente: €. 112.446,60 (valore calmierato);

- Atteso che a seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:

- l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento calmierato.

Evidenziato pertanto che, in relazione ai dati sopra riportati questo Comune rientra tra gli enti virtuosi che nel corso del corrente esercizio finanziario possono incrementare nel corso dell'anno 2021 la spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato **entro lo spazio finanziario di €112.446,60;**

Preso atto che l'art. 7 c.1 del D.M. del 17.3.2020 attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019, prevede che “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;

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone “4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: “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”;

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, l. 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.”;

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa determinata per l'anno 2009 per le stesse finalità;

Considerato che,

- questo Comune con popolazione inferiore a 5.000 abitanti ha attualmente in servizio n 09 dipendenti di ruolo;
- con i dati ad oggi disponibili, questa Amministrazione ritiene opportuno, avviare l'assunzione di un istruttore tecnico e di un istruttore di vigilanza entrambi di categoria C da affiancare al personale più prossimo al congedo;
- con determinazione n. 4 del servizio personale del 26/02/2021 è stato risolto il rapporto di lavoro per raggiunti limiti di servizio del personale della polizia municipale qualificato come “Istruttore direttivo di vigilanza – Commissario” con decorrenza 01/09/2021;
- con nota prot. n. 3056 del 31/05/2021 il dipendente dell'ufficio tecnico – urbanistica ha presentato istanza per pensione di vecchiaia con collocamento a riposo previsto per il 01/02/2022

Preso atto che sono state avviate le procedure di assunzione di n. 1 istruttore di vigilanza categoria C con il Comune di Cuneo mediante una convenzione per lo svolgimento associato di attività e funzioni amministrative di cui alla delibera di G.C. n. 92 del 28/11/2020;

Ritenuto in ragione della necessità di organico di integrare la pianta organica con l'assunzione di un istruttore amministrativo cat. C a tempo pieno e indeterminato da destinare al servizio Tecnico/SUAP;

Ritenuto pertanto, nel rispetto del suddetto spazio finanziario, aggiornare il fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023, in riferimento agli obiettivi di performance che l'ente si è prefisso per tali annualità e secondo le necessità di personale da utilizzare per adempiere i servizi istituzionali dell'Ente, come segue:

ANNO 2021:

- assunzione di n. 1 unità di personale, Istruttore Tecnico di categoria “C” a tempo pieno e indeterminato, per una spesa complessiva di €.29.160,72 (al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell’IRAP) da destinare al Settore/Servizio Tecnico, tramite:
 - mobilità esterna ex articolo 30 e 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
 - in subordine, tramite lo scorrimento di graduatorie di altri Enti pubblici;
 - in subordine, tramite concorso pubblico di questo Ente qualora consentito dalle norme vigenti.

- assunzione di n. 1 unità di personale, Istruttore vigilanza di categoria “C” a tempo pieno e indeterminato, per una spesa complessiva di €. 29.160,72 (al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell’IRAP) da destinare al Settore Vigilanza, tramite:
 - mobilità esterna ex articolo 30 e 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
 - in subordine, tramite lo scorrimento di graduatorie di altri Enti pubblici;
 - in subordine, tramite concorso pubblico di questo Ente qualora consentito dalle norme vigenti.

- assunzione di n. 1 unità di personale, Istruttore amministrativo di categoria “C” a tempo pieno e indeterminato, per una spesa complessiva di €. 29.160,72 (al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell’IRAP) da destinare al Settore Tecnico/SUAP, tramite:
 - mobilità esterna ex articolo 30 e 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
 - in subordine, tramite lo scorrimento di graduatorie di altri Enti pubblici;
 - in subordine, tramite concorso pubblico di questo Ente qualora consentito dalle norme vigenti

- all'utilizzo dei contratti flessibili per l'eventuale sostituzione del personale dimissionario nell'anno 2021 e per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno;

ANNI 2022/2023:

Si rimanda la programmazione delle assunzioni relative al biennio in oggetto a successivo provvedimento a seguito esatta determinazione delle cessazioni che interverranno negli anni 2021/2022;

In riferimento a quanto sopra precisato, si allega alla presente il fabbisogno di personale a valere per il triennio 2021/2023, costituito dal numero dei dipendenti in servizio aumentato dei posti relativi alle succitate nuove assunzioni sopra riportate;

Nel contempo, ai sensi dell’art. 33 del decreto legislativo n. 165/2011, così come modificato dall’art. 16 della Legge n. 183/2011 si attesta la mancanza di personale in soprannumero od in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell’ente;

Precisato che il piano di assunzioni è suscettibile di variazioni ed integrazioni in relazione alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;

Dato atto che l’attuazione del piano consente il rispetto dei vincoli in materia di spesa di personale, sia per quanto riguarda il limite della spesa complessiva rappresentata dalla spesa media del triennio 2011-2013, sia per il tetto complessivo della spesa per lavoro flessibile, che dei limiti derivanti dalle cessazioni, nonché il rispetto del pareggio di Bilancio;

Dato atto, altresì, che il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole, ai sensi dall’art. 19, comma 8 della Legge 448/2001;

Atteso di dover dare informazione alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, ai sensi dell’art 7 del CCNL 1/4/99 e smi;

Visto l'art. 48, comma 3, del D.Lgs 18.08.2000, n. 267;

Visto il parere di regolarità tecnica di cui all'art. 49 ed all'art. 147 bis 1° comma del D. Lgs. n. 267/2000, espresso dal responsabile del servizio competente, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

Visto il parere di regolarità contabile di cui all'art. 49 ed all'art. 147 bis 1° comma del D. Lgs. n. 267/2000, espresso dal Responsabile del servizio finanziario, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese

DELIBERA

- 1.**di dare** atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.
- 2.**di dare** atto che questo Comune rispetta i parametri di virtuosità di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e al relativo D.M. attuativo del 17 marzo 2020, in quanto il rapporto tra le spese per il personale dell'anno 2019 e le entrate correnti del triennio 2018/2020 al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità relativo al Bilancio dell'anno 2020, è pari al 19,77 come si evince dal prospetto allegato al presente atto sotto la lettera a).
- 3.**di approvare** l'aggiornamento all'allegato Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023 (allegato b) stilato, sulla base delle cessazioni programmate, in riferimento agli obiettivi di performance che l'ente si è prefisso per tali annualità e secondo le necessità di personale da utilizzare per adempiere i servizi istituzionali dell'Ente, come indicato in premessa, con riserva di apportare le modifiche necessarie, qualora si verificassero esigenze e condizioni tali da determinare mutazioni.
- 4.**di dare atto** che l'attuale dotazione organica dell'ente, tenuto conto del personale in servizio alla data attuale e del personale che si prevede di assumere con il presente atto, è definita come da prospetto allegato c) alla presente deliberazione.
- 5.**di dare atto** che le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006.
- 6.**di dare atto** che, compatibilmente con le disposizioni legislative e/o contrattuali in materia, per sostituire il personale dimissionario e per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, si procederà nel corso dell'anno 2021 e seguenti ad assunzioni di personale a tempo determinato o altre forme di flessibilità, demandando al Segretario comunale di valutare le esigenze dei diversi settori e disporre le procedure necessarie.
- 7.**di dare atto** che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2021/2023.
- 8.**di dare atto** che a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 così come modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, non emergono situazioni di personale in esubero.

9. **di dare atto**, altresì, che il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole, ai sensi dall'art. 19, comma 8 della Legge 448/2001.

10. **di pubblicare** il presente piano triennale dei fabbisogni in “Amministrazione trasparente”, nell'ambito degli obblighi di pubblicazione di cui al D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i..

11. **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, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018, nonché alle Organizzazioni Sindacali, per la dovuta informazione ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

12. **di trasmettere** il presente provvedimento ai sindacati di categoria per informazione.

13. **di demandare** l'esecuzione del presente provvedimento ai responsabili dei servizi interessati.

Con separata ed unanime votazione resa nei modi di Legge, la presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 C. 4 del D. Lgs. n. 267/2000.

IL PRESIDENTE
F.to GHELLA ANNALISA

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Paola Fracchia

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Il presente verbale è in pubblicazione all'albo pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi e cioè dal **09/07/2021** al **24/07/2021**, ai sensi dell'art. 124 del TUEL 18.8.2000.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Paola Fracchia

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione:

- ☐ [X] è stata dichiarata immediatamente eseguibile
(art. 134, c. 4, del D.lgs. n. 267 del 18.8.2000 e s.m.i.);
- ☒ [✓] è divenuta esecutiva in data 19/07/2021 per la scadenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, c. 3, del D.lgs. n. 267 del 18.8.2000 e s.m.i.).

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Paola Fracchia

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dott.ssa Paola Fracchia)

RELAZIONE SUL CALCOLO DELLE CAPACITÀ ASSUNZIONALI ANNO 2021 DEL COMUNE DI NEIVE SU RENDICONTO 2020, IN ESECUZIONE DEL DECRETO MINISTERIALE 17/03/2020.

La presente relazione contiene le risultanze dell'analisi effettuata, sulla base delle spese di personale 2020 e la media delle entrate correnti di cui ai consuntivi 2018, 2019 e 2020 e al netto del FCDE stanziato sul bilancio 2020, per determinare le capacità assunzionali per l'anno 2021, in esecuzione della normativa vigente.

Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

Visto:

- l'art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34 del 30 aprile 2019, convertito dalla legge n. 58 del 28 giugno 2019 (cosiddetto decreto "Crescita") e successive modificazioni, che ha introdotto importanti novità alla disciplina delle capacità assunzionali con il chiaro intento di superare il meccanismo del turn-over legato alle cessazioni di personale a favore di un criterio ancorato alla virtuosità finanziaria degli enti, prevedendo letteralmente quanto segue: *"I Comuni possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni del 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, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, non superiore ad un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, dalla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione"*;
- il decreto del Consiglio dei Ministri del 17 marzo 2020, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, serie generale, n. 108 del 27 aprile 2020, attuativo del citato articolo 34, comma 2, del decreto legge n. 34 del 2019, con cui sono fissate la data di decorrenza al 20 aprile 2020 delle nuove disposizioni di legge, 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 collocheranno al di sotto del predetto valore soglia;
- la circolare ministeriale interpretativa di indirizzo (firmata il 08-06-2020 e pubblicata nella G.U. 226 DEL 11.09.2020) in ordine alle modalità applicative del predetto decreto, che fornisce i dovuti chiarimenti sull'applicazione iniziale delle nuove regole che si applicano ai Comuni con decorrenza 20/04/2020;

Evidenziato che tali misure innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di Bilancio asseverato dall'organo di revisione;

Considerato che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turn-over, legata alla cessazioni intervenute, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità finanziaria della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

Rilevato che:

- l'art. 4 del D.M. 17.03.2020 individua nella tabella 1 i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni

dell'art. 2 del precitato D.M., che – ove rispettati – consentono agli Enti, entro i limiti indicati dal successivo art. 5, di procedere ad assunzioni;

- per il Comune di NEIVE, appartenente alla fascia demografica tra 3.000 e 4.999 abitanti, il valore soglia di cui sopra è pari al 27,20 per cento;
- ai sensi dell'art. 5 comma 1 del precitato D.M., in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni possono incrementare annualmente per assunzioni di personale a tempo indeterminato la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2 dello stesso D.M., in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2 e fermo in ogni caso il rispetto del valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica;
- i valori riportati nella tabella 2 rappresentano un incremento rispetto alla base “spesa di personale 2018”, per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti;
- ai sensi dell'art. 6 comma 1 dello stesso D.M. i Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del D.M., risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato nella tabella 3 dello stesso comma, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nel 2025 del predetto valore soglia. Detto valore soglia per i comuni appartenenti alla fascia demografica tra 3.000 e 4.999 abitanti è pari al 31,20%;
- ai sensi dell'art. 6 comma 3 del D.M. 17/03/2020, i Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

Verifica situazione dell'Ente

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente.

➤ IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

a) per spesa del personale si intendono gli 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: 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.

L'art. 3 comma 2 del D.M. 21/10/2020, pubblicato sulla G.U. del 30.11.2020, il quale ha stabilito che gli istituti giuridici ed economici connessi allo svolgimento del rapporto di servizio del segretario titolare di segreteria convenzionata sono applicati dall'Ente capofila e che, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, ciascun Comune convenzionato computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il Comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai Comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa.

Visto l'allegato prospetto con cui vengono determinati gli spazi assunzionali, calcolati ai sensi del DM. 17/03/2020 e del nuovo D.M. 21.10.2020;

Verificato che, per questo Comune, il rapporto calcolato tra le spese di personale 2020 e la media delle entrate correnti di cui ai consuntivi 2018, 2019 e 2020 e al netto del FCDE stanziato sul bilancio 2020 è il seguente:

$$\frac{\text{Spese di personale 2020: } \text{€. 440.749,63}}{\text{Media entrate netto FCDE: } \text{€. 2.229.574,93}} = 19,77\%$$

Media entrate netto FCDE: €. 2.229.574,93

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

FASCIA 2. Fascia intermedia.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 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, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica tra 3.000 e 4.999 abitanti ed avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 19,77%, si colloca nella seguente fascia:

FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Calcolo dell'incremento teorico ed effettivo.

➤ INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE.

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente:

$$(\text{Media entrate netto FCDE} * \text{percentuale tabella 1}) - (\text{meno}) \text{ Spese di personale 2020} = \text{€. 165.694,75}$$

➤ INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)

Tuttavia, poiché il legislatore, per il periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento calmierato per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

$$\text{Spese di personale 2018} * \text{Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente} = \text{€. 112.446,60}$$

➤ INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:

- l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, il Comune può pertanto procedere a nuove assunzioni solo entro il valore dell'incremento calmierato.

Il Comune potrebbe assumere per nuove e maggiori assunzioni entro lo spazio finanziario di € 112.446,60.

Il Comune potrebbe pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza, ma l'incremento deve essere ricondotto ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso.

Si fa presente che i valori percentuali riportati in tabella 2 rappresentano un incremento rispetto alla spesa di personale 2018, per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti.

Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della L. 296/2006.

RESTI ASSUNZIONALI QUINQUENNIO PRECEDENTE - EVENTUALE QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA

L'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 consente ai comuni, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale ed il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. **Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai comuni virtuosi**, il cui rapporto fra spesa del personale ed entrate correnti risulti inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM.

Al Comune di NEIVE, essendo un ente virtuoso, nel 2021, è consentita la suddetta facoltà per il valore della quota di turn-over rimasta inutilizzata (capacità assunzionale del quinquennio precedente 2015/2019 su cessazioni 2014/2018), in ogni caso entro il limite di cui alla Tabella 1 della propria fascia demografica **ed in alternativa al valore calmierato sopra determinato.**

I resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 sono alternativi rispetto agli spazi concessi dalla Tabella 2 del Dm 17 marzo 2020 e non possono essere sommati (queste sono le conclusioni della nota 12454/2020 che la Ragioneria generale dello Stato ha inviato al Comune di Roma). Il Mef ritiene che le due opzioni (spazi assunzionali di Tabella 2 e resti dei cinque anni antecedenti) siano alternative: il Comune sceglierà pertanto il più favorevole dei due, sempre garantendo il rispetto del valore soglia.

Premesso tutto quanto sopra esposto, si dà atto che con i dati relativi alle spese di personale 2020 e la media delle entrate correnti di cui ai consuntivi 2018, 2019 e 2020 e al netto del FCDE stanziato sul bilancio 2020, l'Ente, **nel corso dell'anno 2021**, ha una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni di personale a tempo indeterminato pari ad di €. 112.446,60 (maggior spazio assunzionale). Questo importo deve essere decurtato della spesa per le eventuali assunzioni che sono state previste e/o effettuate nel corso del 2020, utilizzando parte di tale valore di incremento.

La maggior spesa per assunzioni derivante dal DM. 17/03/2020 non rileva ai fini del calcolo della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006.

Si ricorda che ogni anno il conteggio va azzerato e rifatto; ed ogni anno il posizionamento rispetto alle soglie ridefinisce la condizione dell'Ente e la disponibilità o meno di spesa di personale incrementale. Finora la Corte dei Conti si è espressa nella direzione che i parametri vanno verificati al momento dell'assunzione.

Si precisa altresì, che:

- questo Ente può assumere personale in più negli spazi “nuovi” creati dal DM, ma eventuali cessazioni di personale in corso d'anno, poiché generano un risparmio nella spesa di personale storica ed in particolare uno spazio rispetto al margine potenziale di assunzione, possono essere sostituite purché non si superi la spesa “limite”. Tutto ciò a prescindere dalla modalità di cessazione e assunzione (mobilità, concorso, pensionamento, dimissioni etc.). Non si tratta in questo caso, infatti, di nuove o maggiori assunzioni a tempo indeterminato (ovvero di un *incremento* della dotazione organica) che potrebbero essere effettuate solo negli spazi assunzionali ulteriori dati dal DM, ma di semplice sostituzione di altra unità cessata, in *invarianza* della spesa.

Ritenuto che le regole introdotte dal nuovo decreto, che la politica ha voluto definire “Crescita” sono nate certamente nello spirito e nell'intento di consentire maggiori spazi assunzionali ai Comuni, soprattutto agli Enti virtuosi e non di portare a situazioni peggiorative rispetto al previgente regime assunzionale (che permetteva la sostituzione del personale cessato).

- Rispetto alla quantificazione del “controvalore economico” delle assunzioni da effettuare utilizzando lo spazio assunzionale di cui sopra, si ritiene corretto procedere a calcolare un costo per dipendente che tenga conto di:

- Trattamento tabellare di accesso
- Oneri previdenziali e assistenziali sulle voci precedenti.

Si ritiene non dover aggiungere l'Irap, per omogeneità dei dati utilizzati, in quanto gli spazi assunzionali disponibili sono stati calcolati escludendo tale imposta, come previsto dall'art. 2 comma 1 del D.M. 17/03/2020.

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2021***RECLUTAMENTO ESTERNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO***

cat.	profilo professionale	n. posti	destinazione	modalità assunzionali
C1	ISTRUTTORE TECNICO	1 tempo pieno	Area: Settore Tecnico manutentico - URBANISTICO	Procedure di Mobilità e in subordine concorso pubblico
C1	ISTRUTTORE VIGILANZA	1 tempo pieno	Area: Settore VIGILANZA	Procedure di Mobilità e in subordine concorso pubblico
C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1 tempo pieno	Area: Settore Tecnico/SUAP	Procedure di Mobilità e in subordine concorso pubblico

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2022***RECLUTAMENTO ESTERNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO***

cat.	profilo professionale	n. posti	destinazione	modalità assunzionali
non si prevedono assunzioni				

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2023***RECLUTAMENTO ESTERNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO***

cat.	profilo professionale	n. posti	destinazione	modalità assunzionali
non si prevedono assunzioni				

DOTAZIONE ORGANICA

AREA	CAT. GIURIDICA	PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI	COPERTI	VACANTI	REQUISITI DI ACCESSO
AMMINISTRATIVO - SERVIZI GENERALI (servizi generali, sociali e assistenziali alla persona, tributi, contratti, culturali, produttivi e turistici)	D3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	01	01	0	Dall'esterno e interno diploma di laurea in giurisprudenza, scienze politiche o economia e commercio o di diploma di laurea equipollente.
ECONOMICO FINANZIARIO (servizio finanziario provveditorato-economato)	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO CONTABILE	01	00	01	Diploma di laurea (DL), di cui all'ordinamento preesistente al Decreto del Ministro dell'Università e della ricerca scientifica e tecnologica del 3 novembre 1999, n. 509, in Economia e Commercio, Giurisprudenza, Scienze Politiche, o loro equipollenti, oppure b) diploma di laurea magistrale (LM) - (DM 270/2004) tra quelle appartenenti alle seguenti classi di cui al Decreto del Ministro dell'Università e della ricerca scientifica e tecnologica del 16/3/2007 e s.m.i.: - LM G01 "Giurisprudenza" - LM16 "Finanza"; - LM52 "Relazioni internazionali"; - LM 56 "Scienze dell'economia"; - LM62 "Scienze della politica"; - LM63 "Scienze delle pubbliche amministrazioni"; - LM 77 "Scienze economico-aziendali"; - o lauree specialistiche (LS) - (DM 509/1999) equiparate ai sensi del Decreto Interministeriale 9/7/2009 pubblicato in GU del 7/10/2009, n. 233;
AMMINISTRATIVO -DEMOGRAFICO (servizi demografici ed elettorale-cimiteriali)	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	01	01	0	Dall'esterno ed interno diploma di laurea breve o diploma di laurea in economia, scienze politiche e commercio o diploma di laurea equipollente
AMMINISTRATIVO - SERVIZI GENERALI servizi generali, sociali e assistenziali alla persona, tributi, contratti, culturali, produttivi e turistici)	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	01	01	0	Dall'esterno diploma di scuola media superiore Dall'interno diploma di scuola media superiore o equiparato e anzianità di tre anni nella categoria immediatamente inferiore
VIGILANZA (Servizi vigilanza, polizia locale e amministrativa)	D3	COMMISSARIO	01	0	01	Dall'esterno e interno diploma di laurea in giurisprudenza o scienze politiche o di diploma di laurea equipollente
VIGILANZA	C1	AGENTE DI POLIZIA	02	01	01	Dall'esterno diploma di scuola media superiore

		MUNICIPALE				Dall'interno diploma di scuola media superiore e anzianità di servizio di tre anni nella categoria immediatamente inferiore Patente di guida tipo B
TECNICA – MANUTENTIVA OPERE PUBBLICHE (Servizi tecnici, conservazione e manutenzione del patrimonio, opere pubbliche)	D3	FUNZIONARIO TECNICO	01	01	0	Dall'esterno e interno laurea in ingegneria o architettura o diploma di laurea equipollente
TECNICA Urbanistica patrimonio (Servizi tecnici urbanistica, patrimonio, governo del territorio e protezione civile	D3	FUNZIONARIO TECNICO	01	01	0	Dall'esterno e interno laurea in ingegneria o architettura o diploma di laurea equipollente
TECNICA MANUTENTIVA (Servizi tecnici conservazione e manutenzione patrimonio, opere pubbliche)	C1	ISTRUTTORE TECNICO	01	0	01	Dall'esterno titolo di scuola media superiore di geometra. Dall'interno diploma di scuola media superiore di geometra e anzianità di servizio di tre anni nella categoria immediatamente inferiore. Patente di guida tipo B
TECNICA MANUTENTIVA (Servizi tecnici conservazione e manutenzione patrimonio, opere pubbliche)	B1	ESECUTORE TECNICO	01	01	02	Dall'esterno titolo di studio di scuola media inferiore Dall'interno diploma di scuola media inferiore e due anni di anzianità nella categoria immediatamente inferiore Patente di guida tipo B
TECNICA MANUTENTIVA /SUAP	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRA TIVO	01	01	0	Dall'esterno diploma di scuola media superiore Dall'interno diploma di scuola media superiore o equiparato e anzianità di tre anni nella categoria immediatamente inferiore

COMUNE DI NEIVE

SPAZI ASSUNZIONALI DM 17/03/2020 CON I DATI DELLA SPESA DI PERSONALE DEL RENDICONTO 2020
aggiornati ai sensi del nuovo D.M. 21.10.2020 pubblicato in G.U. 30.11.2020

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	circa 3.500	d

resti assunzionali 2015/2019	0,00
------------------------------	------

spesa di personale rendiconto 2020	418.942,99
------------------------------------	------------

TRASFERIMENTO AL COMUNE CAPO-CONVENZIONE	2018	2020
spesa per convenzioni di segreteria al netto dell'IRAP	20.038,37	21.806,64

INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELL'IRAP comprensiva della quota parte di convenzione di segreteria DA RENDICONTO 2020	440.749,63	
	ENTRATE RENDICONTO 2018	2.389.783,75	MEDIA
	ENTRATE RENDICONTO 2019	2.261.931,23	2.246.574,93
	ENTRATE RENDICONTO 2020	2.148.009,82	
	FCDE PREVISIONE 2020	2.229.574,93	
	ENTRATE NETTO FCDE	2.229.574,93	

CALCOLO % ENTE	19,77%
----------------	--------

RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
	a	0-999	29,50%	33,50%
	b	1000-1999	28,60%	32,60%
	c	2000-2999	27,60%	31,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%
	e	5000-9999	26,90%	30,90%
	f	10000-59999	27,00%	31,00%
	g	60000-249999	27,60%	31,60%
	h	250000-1499999	28,80%	32,80%
	i	1500000>	25,30%	29,30%

DETERMINAZIONE DEL MASSIMO TEORICO DI SPESA DA DESTINARE AD ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO			
MASSIMA SPESA POSSIBILE DA NON SUPERARE	ENTRATE NETTO FCDE	SOGlia TABELLA 1	
DETERMINAZIONE DEL VALORE TABELLA 1 (DM 17.03.2020)	2.229.574,93	27,20%	606.444,38

CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE	165.694,75	27,20%
---	------------	--------

spesa di personale 2018 + SPESA convenzione di segreteria (al netto dell'IRAP)	468.527,48
--	------------

VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2 verifica resti assunzionali		24,00%	Tabella 2	ANNO 2021
			0-999	29,00%
			1000-1999	29,00%
			2000-2999	25,00%
	incremento massimo teorico	165.694,75	3000-4999	24,00%
	Incremento entro limite Tabella 2	112.446,60	5000-9999	21,00%
	resti assunzionali	0,00	10000-59999	16,00%
			60000-249999	12,00%
			250000-1499999	6,00%
			1500000>	3,00%

INCREMENTO SPESA DI PERSONALE PER NUOVE ASSUNZIONI anno 2021	incremento massimo teorico o limite % Tabella 2 o resti assunzionali	112.446,60
--	--	------------

Entrate correnti

Rendiconti 2018/2019/2020

	2018	2019	2020
Titolo I			
Titolo II			
Titolo III			
Entrate Correnti	2.389.783,75	2.201.931,23	2.148.009,82

FCDE Bilancio assestato

		2020
		17.000,00

Voci Spesa personale da Rendiconto

impegni di competenza voci riportate nel macroaggr. BDAP: U 1.01.00.00.000

impegni di competenza codice di spesa U 1.03.02.12.001

impegni di competenza codice di spesa U 1.03.02.12.002

impegni di competenza codice di spesa U 1.03.02.12.003

impegni di competenza codice di spesa U 1.03.02.12.999

2018	2020
- €	- €
- €	- €
- €	- €

Totale spesa personale

448.489,11 €

418.942,99 €

Nel caso di Comuni che hanno optato per la riscossione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'art. 1 comma 668 della Legge 147/2013 e hanno in conseguenza attribuito al gestore l'entrata da TARI corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata da TARI va contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia.

n. abitanti al 31/12/2020: > 3.500 abitanti

COMUNE FACENTE PARTE DI UNA CONVENZIONE DI SEGRETERIA, MA NON CAPOCONVENZIONE

Nel caso in cui la spesa della convenzione di segreteria non risulti nei sopra riportati codici di spesa relativi alla spesa di personale

	2018	2020
spesa del segretario in convenzione al netto dell'IRAP	20.038,37 €	21.806,64 €

COMUNE FACENTE PARTE DI UNA CONVENZIONE DI SEGRETERIA - COMUNE CAPOCONVENZIONE

rimborso quota segreteria da parte degli altri Comuni facenti parte della convenzione (AL NETTO DELL'IRAP)	2018	2019	2020
convenzioni di segreteria			

Comune di NEIVE
BILANCIO DI PREVISIONE 2021/2023

Entrate correnti

	2021	2022	2023
Titolo I			
Titolo II			
Titolo III			
Entrate Correnti	- €	- €	- €

FCDE

Voci Spesa personale da Bilancio
stanziamenti di competenza voci riportate nel macroaggr. BDAP: U 1.01.00.00.000
stanziamenti di competenza codice di spesa U 1.03.02.12.001
stanziamenti di competenza codice di spesa U 1.03.02.12.002
stanziamenti di competenza codice di spesa U 1.03.02.12.003
stanziamenti di competenza codice di spesa U 1.03.02.12.999

Totale spesa personale

2021	2022	2023
- €	- €	- €
- €	- €	- €
- €	- €	- €
- €	- €	- €

- € - € - €

COMUNE FACENTE PARTE DI UNA CONVENZIONE DI SEGRETERIA, MA NON CAPOCONVENZIONE			
Nel caso in cui la spesa della convenzione di segreteria non risulti nei sopra riportati codici di spesa relativi alla spesa di personale			
spesa del segretario in convenzione al netto dell'IRAP	2021	2022	2023
	24.256,84	24.939,71	24.939,71

COMUNE FACENTE PARTE DI UNA CONVENZIONE DI SEGRETERIA - COMUNE CAPOCONVENZIONE			
rimborso quota segreteria da parte degli altri Comuni facenti parte della convenzione (AL NETTO DELL'IRAP)	2021	2022	2023
convenzioni di segreteria			