



COMUNE DI BELLINO

PROVINCIA DI CUNEO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.72

OGGETTO:

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024 - RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

L'anno duemilaventuno addì ventisei del mese di novembre alle ore diciannove e minuti zero nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, risultano presenti - assenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto come dal seguente prospetto:

Cognome e Nome	Presente
1. MUNARI Mario - Sindaco	Sì
2. BORGNA Valter Giovanni - Vice Sindaco	Sì
3. ROUX Davide Giuseppe - Assessore	Sì
	Totale Presenti: 3
	Totale Assenti: 0

Ai sensi dell'art.97, comma 4 lett. a) del Decreto legislativo n. 267/2000 partecipa all'adunanza l'infrascritto Segretario Comunale MANFREDI Mariagrazia che provvede alla redazione del presente verbale. Assume la presidenza il Sig. MUNARI Mario nella sua qualità di Sindaco.

Il Presidente riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

Permanendo la grave emergenza sanitaria determinata dall'epidemia COVID-19 la Giunta Comunale di Bellino si riunisce nella Sala consiliare, posta al 1° piano della Sede Municipale, osservando tutte le prescrizioni normative in materia sia di utilizzo dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI: mascherine) che di distanziamento sociale.

LA GIUNTA COMUNALE

PRESO ATTO CHE:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che 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, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

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. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

Considerato che con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 27/07/2018 n. 173;

Rilevato che il Piano dei fabbisogni deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici ai sensi dell'art. 5 co. 1 D.LGS. 150/2009);

Rilevato, in particolare, che il citato art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017 ha introdotto elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica che non rappresenta più il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, individuando gli assetti organizzativi delle amministrazioni e definendo il reclutamento del personale in ragione dei posti disponibili, bensì un valore

finanziario di spesa potenziale disponibile che non può essere travalicato dal Piano Triennale del fabbisogno di personale;

Atteso, poi, che nel rispetto del suddetto indicatore di spesa potenziale massima le amministrazioni possono procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale individuando di volta in volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene più rispondente ai propri fabbisogni;

Dato atto, pertanto, che nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari e la declinazione delle qualifiche, categorie ed aree viene inserita nell'atto di programmazione del fabbisogno determinato annualmente con orizzonte triennale;

Atteso che la programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze ed attitudini oltre che conoscenze;

Ricordato che, previa analisi delle esigenze sia da un punto di vista quantitativo che qualitativo, per le amministrazioni diverse da quelle statali, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in una prospettiva triennale a scorrimento annuale ovvero viene adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6 co. 2 e 3 del D.Lgs. 165/2001. Le eventuali modifiche in corso d'anno sono consentite per far fronte a situazioni nuove e non prevedibili e devono essere adeguatamente motivate;

Rilevato che, in conformità a quanto disposto dall'art. 88 e ss. del D.Lgs. 267/2000 e dall'art. 16 co. 1 lett. a/bis del D.Lgs. 165/2001 il piano triennale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti, su iniziativa dei Responsabili dei Servizi e deve essere sottoposto a controlli atti a verificarne la coerenza con i vincoli di finanza pubblica oltre che all'informativa sindacale (art. 6 co. 1 D.Lgs. 165/2001);

Atteso, inoltre, che il piano in oggetto è sottoposto a pubblicazione in "Amministrazione Trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.Lgs. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" unitamente al Conto Annuale del personale;

Dato atto che con D.G.C. n. 71 del 22/11/2019 il presente Consesso ha approvato il Piano dei fabbisogni di personale 2020/2022 procedendo, nel contempo, sia all'individuazione del limite generale della spesa di personale correlato all'esercizio 2008 che alla revisione della struttura organizzativa ed alla ricognizione delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.;

Dato atto, inoltre, che con successiva deliberazione n. 54 del 19.10.2020 sono state apportate al Piano suddetto modifiche ed integrazioni alla luce di nuove disposizioni normative nel frattempo intervenute;

Dato atto, in particolare, che con D.G.C. n. 54/2020 si è proceduto ad aggiornare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2020/2022 alla luce delle disposizioni del D.M. 17/03/2020 che hanno introdotto le nuove modalità di calcolo delle capacità assunzionali da cui derivano le reali possibilità di assunzione del personale a seconda che l'Ente si collochi in una fascia virtuosa o meno, come da tabelle contenute nel DM stesso;

Atteso che, alla luce del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2020/2022 come approvato e successivamente integrato con il provvedimento sopra richiamato, l'assunzione programmata già nell'annualità 2020, con riflesso economico sul triennio 2021/2023, era relativa alla sottoelencata unità di personale:

a) n. 1 Istruttore Amministrativo – Cat. C1 – Tempo parziale (50%) - 18 ore settimanali;

Rilevato che si rende necessario procedere, ora, alla predisposizione del Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024 che non può prescindere dalle considerazioni, già svolte nei precedenti provvedimenti relativi alla reale situazione del personale di questo Comune;

Richiamato, in proposito, 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'1/1/2012 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 programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla ricognizione delle condizioni di soprannumero e di eccedenza di personale;

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, che è rappresentata da n. 1 dipendente in servizio, da un personale di altra PA con incarichi ex art. 1 co. 557 L. 311/2004 e da un segretario a scavalco. Le criticità in ambito del personale sono del tutto evidenti e si può senz'altro attestare che l'attuale situazione è costantemente "emergenziale" con impossibilità di garantire il disbrigo di tutte le pratiche amministrative e gli adempimenti tecnici con difficoltà anche ad assicurare l'ordinaria amministrazione. D'altra parte il tetto di spesa del personale, riferito al 2008, risulta molto limitativo rispetto alle esigenze del Comune e non sempre è possibile assicurarne il rispetto sia in relazione alla circostanza che in passato la spesa relativa al segretario non era stata assoggettata a tale computo sia per l'esigenza di dotarsi di un supporto tecnico e di un supporto amministrativo, ricorrendo al personale di altra P.A., per garantire un minimo di funzionalità degli uffici.

L'assetto organizzativo attuale rappresenta il minimo indispensabile per assolvere alle funzioni essenziali del Comune e per questo motivo, già in sede di redazione del piano di fabbisogno di personale 2019/2021, venne prevista la copertura di n. 1 posto di Istruttore Amministrativo Cat. C a tempo parziale (50%) ed indeterminato, programmazione poi riproposta nel Piano 2020/2021;

Atteso che, rispetto alla programmazione relativa all'anno 2020, si è proceduto, nell'anno 2021 a portare a compimento, l'iter relativo all'assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativo – Cat. C1 a tempo parziale (50% - 18 ore settimanali) ed indeterminato con decorrenza dal 11.01.2021;

Dato atto che, purtroppo, in data 29.10.2021 la dipendente assunta ha rassegnato le proprie dimissioni a far data dall'1.12.2021 a seguito del superamento di un Concorso presso il Comune di Cuneo;

Riconosciuta, dunque, la necessità di riproporre nella programmazione triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 l'assunzione relativa alla sotto elencata unità di personale:

a) n. 1 Istruttore Amministrativo – Cat. C1 – tempo parziale (50%) – 18 ore settimanali;

Vista la relazione del Responsabile dei servizi finanziari dalla quale si desume che:

- la capacità assunzionale teorica del 2022 è pari ad € 102.981,15 come risultante dall'incremento della spesa del personale registrata nel 2018 nella misura percentuale prevista dalla Tabella 2 dell'art. 5 D.M. 17/03/2020;

- il limite di spesa previsto dall'art. 1 co. 557 quater della L. 27/12/2006 n. 296 è, per il Comune di Belluno pari ad € 104.475,42;

- il valore soglia di cui all'art. 4 co. 1 del citato decreto è pari ad € 82.701,90 e pertanto l'incremento annuo relativo al 2022 non può superare tale valore;

- la spesa complessiva di personale 2022 ammonta ad € 82.701,90 di cui € 13.716,19 relativa all'assunzione prevista nel programma del fabbisogno di personale 2022/2024;

- la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 del D.M. 17/03/2020 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa ex art. 1 co. 557 quater L. 296/2006;

Ritenuto, altresì, di prevedere, come già negli scorsi anni e per i motivi sopra esposti, anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, precisando in proposito che per quanto riguarda il limite per spesa a tempo determinato (da riferirsi al 2009) si richiamano le considerazioni sopra espresse circa l'essenzialità dei servizi, la circostanza per cui negli anni sia venuta meno un'intera persona a tempo indeterminato ed i conseguenti sforzi per ricoprire il posto vacante almeno con un tempo parziale e con l'iter che tale assunzione ha avuto come sopra meglio specificato, a ciò si aggiunge la maggiore attività di supporto mediante personale ai sensi dell'art. 1 comma 557 non comporta in realtà incremento di spesa

di personale; inoltre, si fa riferimento a quanto previsto dalla Sezione Autonomie, con deliberazione n. 15/2018: la pronuncia riguarda l'operatività del limite previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 31 maggio 2010, n. 78 nell'ipotesi in cui un ente locale di piccole dimensioni abbia fatto ricorso a personale a tempo determinato nel 2009, o nel triennio 2007-2009, per importi di modesta entità non suscettibili di costituire un idoneo e attuale parametro a fini assunzionali. La Corte dei Conti stabilisce l'obbligo di contenere nel tempo la spesa di personale e, contemporaneamente, di tenere in debito conto la struttura ridotta di piccoli enti e la necessità di "modulare il vincolo assunzionale flessibile al fine di salvaguardare l'erogazione e la funzionalità dei servizi essenziali" (cfr Delibera 11/2012/QMIG). Il criterio della "spesa necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente" rappresenta, dunque, una concreta indicazione per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione e contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 i quali, se di modeste dimensioni, possono contare su esigue risorse umane a disposizione e risulterebbero oltremodo penalizzati dall'assenza di spesa storica pur essendo particolarmente esposti a contingenze di natura straordinaria e non prevedibile. In tal caso la nuova soglia di spesa costituirà il parametro finanziario da prendere a riferimento per gli anni successivi;

Dato atto che viene previsto, in particolare:

1. il ricorso all'utilizzo del contratto flessibile ex art. 1 co. 557 L. 311/2004, già utilizzato da parecchi anni, per assicurare il Servizio Tecnico Comunale (Lavori pubblici – Urbanistica ed Edilizia);
2. il ricorso all'utilizzo di analogo contratto flessibile ex art. 1 co. 557 L. 311/2004 per il potenziamento del servizio amministrativo in alcuni periodi di particolare necessità;

Verificato 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 l'Ente non è tenuto al rispetto delle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

Rilevato che l'eventuale modifica in corso d'anno del presente piano per il fabbisogno di personale è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

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

Richiamato altresì il C.C.N.L. vigente relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali Triennio 2016/2018 approvato il 21/05/2018;

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

Acquisiti i pareri favorevoli espressi sotto il profilo della regolarità tecnica dal Segretario Comunale responsabile del personale e sotto quello della regolarità contabile dal responsabile del Servizio Finanziario ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 come sostituito dall'art. 3 co. 1 lett. b del D.L. 10/10/2012 n. 174 convertito nella L. 7/12/2012 n. 213;

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

DELIBERA

- 1) Di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024, come segue:
 - a) il limite generale della spesa di personale è quello del 2008 ed è pari ad € 104.475,42;

- b) alla luce delle criticità meglio evidenziate in premessa dalla ricognizione delle eccedenze di personale, effettuata ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;
- c) l'allegata consistenza dei dipendenti in servizio, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, comporta una spesa pari a € 93.700,00 oltre IPAP, per il 2022, comprensiva dell'assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativo a tempo parziale (50%) e indeterminato relativo ad un nuovo iter assunzionale che verrà avviato nel 2022 in conseguenza delle dimissioni verificatesi con decorrenza 1.12.2021 di un dipendente con identico profilo professionale assunto, a seguito di procedura concorsuale, presso il Comune di Cuneo;
- d) nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2022/2024 viene previsto:
- nell'anno 2022:
assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativo tempo parziale (50%) e indeterminato (come sopra specificato)
 - negli anni 2023 e 2024:
non si prevedono ulteriori assunzioni, salvo adeguamenti e necessità ulteriori al momento non prevedibili che verranno dettagliate nei provvedimenti programmatori triennali successivi.
- 2) Di dare atto che per quanto concerne il lavoro flessibile viene previsto:
- il ricorso all'utilizzo del contratto flessibile ex art. 1 co. 557 L. 311/2004, già utilizzato da parecchi anni, per assicurare il Servizio Tecnico Comunale (Lavori pubblici – Urbanistica ed Edilizia);
 - il ricorso all'utilizzo di analogo contratto flessibile ex art. 1 co. 557 L. 311/2004 per il potenziamento del servizio amministrativo in alcuni periodi di particolare necessità;
- 3) Di allegare, sotto la lettera A), la dotazione organica aggiornata alla data odierna, sotto la lettera B) il calcolo della capacità assunzionale e sotto la lett. C) il prospetto riepilogativo della spesa 2022 comprensiva della programmazione.
- 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, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

Dopodiché i medesimi componenti la Giunta Comunale, con separata ed unanime votazione deliberano di dichiarare la deliberazione testé adottata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 co. 4 del D.Lgs. 267/2000, al fine dell'inserimento del presente provvedimento nella Nota di aggiornamento al DUP 2022/2024.

Data lettura del presente verbale viene approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
F.to: MUNARI Mario

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to: MANFREDI Mariagrazia

RELATA DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal 23/12/2021 al 07/01/2022 come prescritto dall'art.124, 1° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n° 267.

Lì 23/12/2021

Il Segretario Comunale
F.to: MANFREDI Mariagrazia

E' copia conforme all'originale, in carta semplice, per uso amministrativo.

Lì, 23/12/2021

Il Segretario Comunale
MANFREDI Mariagrazia

ESTREMI DI ESECUTIVITA'

DELIBERAZIONE DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA 02/01/2022

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo pretorio digitale del Comune ed è divenuta esecutiva ai sensi dell'art.134, c. 3 del D.Lgs. 267/2000 in quanto trascorso il decimo giorno dalla pubblicazione.

Lì 02/01/2022

Il Segretario Comunale
F.to: MANFREDI Mariagrazia

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI ANNO 2021 (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.CM. 17 MARZO 2020)

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	BELLINO
POPOLAZIONE	95
FASCIA	A
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	29,5
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	33,5

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più basso)
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%

2) Calcolo rapporto spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2020		68.985,72	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	283.166,83	280.345,47	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	284.743,84		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	276.373,85		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2020		3.248,10	
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI		24,61%	

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

Caso: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2020	68.985,72	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	82.701,91	
INCREMENTO MASSIMO	13.716,19	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%
h	250000-1499999	3,00%	6,00%	8,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	77.429,70	Art. 4, comma 2
% INCREMENTO ANNO 2020		
INCREMENTO ANNUO		
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019	14.579,08	Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2021	83.564,80	

Controllo limite

PROIEZIONE SPESA PERSONALE 2021*	83.564,80	Art. 5, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	82.701,91	DEVE ESSERE < O = A 0
DIFFERENZA	862,89	

* La spesa del personale 2020 di euro 68.985,72 sommata ai resti assunzionali 2015-2019 di euro 14,579,08 e per complessivi € 83.564,80 è stata rideterminata entro il limite di cui alla Tab. 1 art. 4 co. 1 nella percentuale del 29,5% e pertanto nell'importo di € 82.701,91, come da tabella che segue:

PROIEZIONE SPESA PERSONALE 2021	82.701,91	Art. 5, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	82.701,91	DEVE ESSERE < O = A 0
DIFFERENZA	0,00	

Incremento per anni 2020-2024 (Enti Virtuosi)

(Spesa personale 2018 * valore tabella 2 DM per fascia demografica)

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	77.429,70
% INCREMENTO ANNO 2022	33,00%
INCREMENTO ANNUO	25.551,80
CAPACITA' ASSUNZIONALE TEORICA	102.981,50

RIEPILOGO SPESA PERSONALE 2022

	Media 2011/2013	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
	2008 per enti non soggetti al patto			
Spese macroaggregato 101	99.088,05	93.700,00	93.700,00	93.700,00
Spese macroaggregato 103	798,00	0,00	0,00	0,00
Irap macroaggregato 102	5.124,30	6.300,00	6.300,00	6.300,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare.....	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare.....	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: SERVIZI ESTERNALIZZATI	0,00	8.500,00	8.500,00	8.500,00
Totale spese di personale (A)	105.010,35	108.500,00	108.500,00	108.500,00
(-) Componenti escluse (B)	534,93	13.749,98	13.749,98	13.749,98
(-) maggior spesa per personale a tempo indet. Artt.4-5 DM17.3.2020 (C)	0,00	0,00	0,00	0,00
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B-C	104.475,42	94.750,02	94.750,02	94.750,02
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)				

FOTOGRAFIA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

Categoria	Posti coperti	Posti vacanti
D	0	0
C	1	1
B	0	0
A	0	0
Totali	1	1