

Comunu de

Santu Perdu

Tzitadi Metropolitana de Casteddu
Pratza Santu Perdu, 6
09050 Santu Perdu (CA)



Comune di

Villa San Pietro

Città Metropolitana di Cagliari
Piazza San Pietro, 6
09050 Villa San Pietro (CA)

C.F. 00492250923

Tel. 070907701 Fax 070907419

sito: www.comune.villasanpietro.ca.it

e-mail: protocollo@comune.villasanpietro.ca.it

pec: protocollo@comunevillasanpietro.postecert.it

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 5 seduta del 05-03-2021

Oggetto: Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2021 - 2023

L'anno **duemilaventuno** il giorno **cinque** del mese di **marzo** alle ore **20:15**, si è riunita in modalità telematica di videoconferenza, previo invito, la Giunta comunale per trattare gli argomenti compresi nell'ordine del giorno, sotto la **Presidenza del Sindaco Dott.ssa Marina Madeddu**, e la partecipazione e l'assistenza del **Segretario Generale Maria Efisia Contini**.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

MADEDDU MARINA	SINDACO	Presente
SARIGU SALVATORE	ASSESSORE	Presente
MELIS LAURA	ASSESSORE	Presente
PERSICO SILVIO	ASSESSORE	Presente
BOI MIRELLA	ASSESSORE	Presente

ne risultano presenti n. 5 e assenti n. 0.

Accertata la presenza del numero legale, mediante individuazione certa di ognuno dei partecipanti e verifica che ciascuno può seguire la discussione e intervenire in tempo reale alla trattazione degli argomenti posti all'ordine del giorno, il Sindaco dichiara la validità della seduta ed invita la Giunta a trattare l'argomento in oggetto.

Parere di regolarità espresso

ai sensi dell'art. 49 del D.LGS 18.08.2000 n° 267

Parere: Regolarita' Tecnica

Visto con parere Favorevole

Villa San Pietro, li 02-03-2021

Il Responsabile

Caboni Antonio

Parere di regolarità espresso

ai sensi dell'art. 49 del D.LGS 18.08.2000 n° 267

Parere: Regolarita' Contabile

Visto con parere Favorevole

Villa San Pietro, li 04-03-2021

Il Responsabile

Porcu Rita

IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA

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

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

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

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

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6,

della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
 - le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

Visti:

– l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:

1. *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 legge 2 aprile 1968, n. 482;*

– l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:

1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*

2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*

3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*

4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili.*

– l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dismessi e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche,

nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a 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'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di “dotazione organica” si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

“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. 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."

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"* il quale, con **decorrenza 20 aprile 2020**, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: *"Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni"*, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Visto il prospetto con il quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2021, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale e identificato come **"fabbisogno 2021-2022-2023 - calcolo capacità assunzionale DM 17 marzo 2020"**;

Preso atto che tale valore è uguale o inferiore al valore della soglia di virtuosità (A);

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli

articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. **Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.** Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

Visto inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: “Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”;

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: “Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri

finanziari a carico dell'ente utilizzatore»” (mancata approvazione dei bilanci e divieto di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo);

Considerato ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 41/2020, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto *“Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022”*;

Ravvisata la necessità di approvare il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023**, e del relativo **piano occupazionale**, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Vista la programmazione triennale del **fabbisogno di personale 2021 - 2023** predisposta dal responsabile del servizio personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

che si allega al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale, indentificata come **“fabbisogno spesa personale 2021-2022-2023”**;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001, con la programmazione triennale del fabbisogno, **non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale**;

Visto inoltre il prospetto predisposto dal responsabile del servizio personale, con il quale sono stati quantificati i limiti di spesa per il personale da impiegare con **forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78**, ricompreso nel prospetto del fabbisogno della spesa di personale 2021-2023;

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, pari a:

anno **2021: Euro 614.878,43 (A)**;

anno **2022: Euro 629.635,51 (A)**;

anno **2023: Euro 634.554,53 (A)**.

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2021 – 2023 l'ente deve programmare una spesa complessiva così come risulta dal prospetto allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale e identificato come “fabbisogno spesa personale 2021-2022-2023”, per un totale complessivo per l'anno 2021 pari a € 518.420,48 (B), per l'anno 2022 pari a € 513.321,60 (B) e per l'anno 2023 pari a € 513.321,60 (B) - come meglio evidenziato nella relazione accompagnatoria predisposta dal responsabile del personale e allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale e identificato come “**RELAZIONE FABBISOGNO 2021-2022-2023**”;

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2021 – 2023 (B) è inferiore alla spesa potenziale massima (A);

Richiamati:

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

- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: “2. *A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, 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, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica*”;

Preso atto che sulla presente deliberazione verrà richiesto il parere all'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio, prima dell'approvazione del DUP il cui presente fabbisogno rappresenta un allegato essenziale

Preso atto della nuova dotazione organica organica dell'ente approvata con deliberazione Giunta Comunale n. 76/2019, allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

Visto il piano **occupazionale 2021-2022-2023** inserito all'intero del prospetto del fabbisogno di personale predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente;

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2021-2022-2023 prevede:

- n. 1 posti da ricoprire mediante concorso pubblico – agente di polizia locale part time 24 ore settimanali, già previsto nel fabbisogno dell'anno 2020 e non portato a termine a causa dell'emergenza coronavirus, fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del d.Lgs. n. 165/2001 e di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001;
- trasformazione da part time a full time per il dipendente di Cat. C2 Addetto all'Ufficio Protocollo (Fantacone Manuela);
- incremento part time sino a 34 ore/sett. Dell'operario comunale B1 (Sanu Angelo);

Dato atto che:

- questo ente è *in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999;
- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2021-2023 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 14 in data 04/03/2019, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2019/2021., in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

Preso atto che gli importi riportati nell'allegato fabbisogno di personale trovano corrispondenza nel redigendo bilancio di previsione per il triennio 2021-2023 così come certificato dal responsabile dell'area finanziaria con l'apposizione del relativo parere di regolarità contabile ai sensi del Dlgs 267/2000 art. 49);

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

Preso atto dei pareri formulati sulla proposta di deliberazione in oggetto ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D. L.vo 18/8/2000 n. 267 (Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli enti Locali);

PROPONE

1. **di approvare**, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale e piano occupazionale, per il periodo 2021-2032** allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale e identificato come "**fabbisogno spesa personale 2021-2022-2023**";
2. **di prendere** atto che all'interno del suddetto piano triennale è ricompreso il **piano occupazionale per il triennio 2021-2022-2023**, redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
3. **di dare** atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 e ai sensi della L. 296/2006 art. 1 comma 557 e 557quater;
4. **di dare** atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
5. **di prendere atto** che gli importi riportati nell'allegato fabbisogno di personale trovano corrispondenza nel redigendo bilancio di previsione per il triennio 2021-2023 così come certificato dal responsabile dell'area finanziaria con l'apposizione del relativo parere di regolarità contabile ai sensi del Dlgs 267/2000 art. 49);
6. **di richiedere** il parere all'organo di revisione economico-finanziaria ai fini dell'accertamento della coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020,

asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio, prima dell'approvazione del D.U.P. 2021-2023, il cui presente fabbisogno rappresenta un allegato essenziale;

7. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021 – 2022 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;
8. di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento, ivi compresa l'informazione alle parti sindacali ai sensi dall'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

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

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la suddetta proposta;

ACCERTATO che la stessa riporta pareri favorevoli dei responsabili dei servizi, ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L. approvato con D.Lgs n. 267/2000;

DELIBERA

Ad unanimità i voti di approvare la proposta sopraindicata ;

con separata votazione, di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi del comma 4 dell'art. 134 del TUEL approvato con D.Lgs n. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto a norma di legge.

IL SINDACO

Dott.ssa MADEDDU MARINA

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa CONTINI MARIA EFISIA

ANNO 2021

Responsabile Plus	D3	€ 55.631,00
Istruttore Direttivo	D1	€ 0,00
Incr. Retr. Posizione resp. Sociale e Finanziario	D3-D5	€ 11.172,32
		€ 66.803,32

SUDDIVISIONE IN BASE ALLA RIPARTIZIONE RAS	
ASSEMINI	€ 10.530,68
CAPOTERRA	€ 9.437,80
DECIMOMANNU	€ 4.382,18
DECIMOPUTZU	€ 3.104,85
DOMUS DE MARIA	€ 2.217,84
ELMAS	€ 4.814,32
PULA	€ 4.087,06
SAN SPERATE	€ 4.409,85
SARROCH	€ 3.410,19
SILQUA	€ 2.936,21
TEULADA	€ 2.842,34
UTA	€ 4.534,35
VALLERMOSA	€ 2.303,15
VILLA SAN PIETRO	€ 2.374,29
VILLASOR	€ 2.895,70
VILLASPECIOSA	€ 2.522,51

€ 66.803,32

Fabbisogno 2021

A) RISPETTO VINCOLO SPESA PERSONALE L. 296/2006 ART. 4 (SENZA RINNOVI CCNL)

SETTORE	OCAT.	PART-TIME	TD/RUOLO	COMPETENZE		ASSEGNI FAMILIARI		PREVIDENZIALE		IRAP		tot. bilancio
				CAP.	COMPETENZE	CAP.	ASSEGNI	CAP.	PREVIDENZIALE	CAP.	IRAP	
SEGRETARIO COMUNALE												
stanziamiento bilancio				31/4	€ 16.450,00			€ 4.341,34		€ 1.398,25		€ 22.189,59
SEGRETARIO COMUNALE												
SEGRETERIA												
stanziamiento bilancio				30/0	€ 53.117,57	30-1	€ 1.860,00	40/0	€ 16.136,66	2360/0	€ 4.591,22	€ 75.705,45
Caboni Antonio D1 100,00% ruolo												
Fantacone Manuela C2 100,00% ruolo												
SERVIZIO FINANZIARIO												
stanziamiento bilancio				1500/0	€ 38.639,48	1500/1		1510/0	€ 10.433,13	2370/0	€ 3.284,36	€ 52.356,97
Porcu Rita D5 100,00% ruolo												
SERVIZIO SOCIALE												
stanziamiento bilancio				1056/1	€ 34.564,37	1056/0		1057/0	€ 9.337,01	2430/0	€ 2.937,97	€ 46.839,35
Prasciolu Fernanda D3 100,00% ruolo												
SERVIZIO TRIBUTI												
stanziamiento bilancio				408/0	€ 21.783,02	408/1		409/0	€ 6.013,71	2380/0	€ 1.851,56	€ 29.648,29
Muscas Simona C1 100,00% ruolo												
UFFICIO TECNICO												
stanziamiento bilancio				260/0	€ 47.305,15	260/1	€ 1.620,00	270/0	€ 13.630,90	2390/0	€ 4.058,92	€ 66.614,97
Melis Valentino D2 100,00% ruolo												
Gessa Aldo C3 100,00% ruolo												
SERVIZI DEMOGRAFICI												
stanziamiento bilancio				320/0	€ 21.854,32	320/1		330/0	€ 6.588,59	2400/0	€ 1.894,57	€ 30.337,48
Piroddi Candida C2 100,00% ruolo												
POLIZIA MUNICIPALE												
stanziamiento bilancio				440/0	€ 38.043,10	440/1	€ 600,00	450/0	€ 11.664,54	2410/0	€ 3.298,04	€ 53.605,68
Agente di PL C1 94,45% ruolo												
Agente di PL C1 75,00% ruolo												
SALARIO ACCESSORIO												
stanziamiento bilancio				1236/1 ind. risultato	€ 8.725,00			1236/2	€ 5.798,59	1236/3	€ 1.987,42	€ 31.167,43
stanziamiento bilancio				1236/4 f.do risorse decentrate	€ 14.656,42							
BUONI PASTO												
stanziamiento bilancio				2301-1	€ 600,00	seg						€ 5.250,00
				2301-2	€ 300,00	fin						
				2301-3	€ 250,00	trib						
				2301-4	€ 400,00	tec						
				2301-5	€ 250,00	demo						
				2301-6	€ 250,00	soc						
				4020/4	€ 500,00	plus						
formazione					€ 2.000,00							
missioni					€ 700,00							

competenze	€ 300.388,43	assegni	€ 4.080,00	oneri	€ 83.944,47	irap	€ 25.302,31	diff.	€ 413.715,21
------------	--------------	---------	------------	-------	-------------	------	-------------	-------	--------------

Totale Spesa personale senza rinnovo CCNL	€ 413.715,21
Quota UCNB	€ 9.907,08
Quota Plus Ovest	€ 3.631,79
Totale	€ 423.622,29
Media Triennio 2011-20213	€ 509.918,04
diff.	€ 86.295,75 (avanzo)

Nel raffronto con il triennio 2011-2013 sono stati esclusi

Farina Andrea	assunto in vigenza del DM 17/03/2020
Sau Angelo	assunto in vigenza del DM 17/03/2020
Concorso Vigile part time	da assumere in vigenza del DM 17/03/2020
Incentivo	escluso ex Delibera CC Sez. Autonomia 6/2018
Straordinario Elettorale	somme trasferite da altri enti
Istat censimento	somme trasferite da altri enti
Ucnb resp. servizio	a carico dell'Unione di Comuni Nora e Bithia
Dipendente TD uff. Tecnico	somme trasferite dallo Stato
dipendenti Plus Area Ovest	ripartite tra i comuni aderenti Conferenza di Servizi Ambito Plus Area Ovest del 26/02/2021.

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

ANNO 2021

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

COMUNE DI	VILLA SAN PIETRO
POPOLAZIONE	2100
FASCIA	C)
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,60%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,60%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
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	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

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

ultimo rend. Approvato	Anno 2019	D.G.C n. xx del 23/06/2020	
	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO – 2019		532.346,14	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2017	6.571.762,64	8.774.497,36	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	8.144.783,72		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	11.606.945,71		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2019		530.619,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		6,46%	

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

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

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO – 2019	532.346,14	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	2.275.310,43	
INCREMENTO MASSIMO	1.742.964,29	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-14999999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	491.902,74	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2021	25,00%	
INCREMENTO ANNUO	122.975,69	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019		Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2021	122.975,69	

Controllo limite (*):

QUOTE SPESE PERSONALE 2021 CONSENTITA	614.878,43	
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	2.275.310,43	
DIFFERENZA	- 1.660.432,00	DEVE ESSERE < 0 = A 0

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 1

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

ANNO 2022

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

COMUNE DI	VILLA SAN PIETRO
POPOLAZIONE	2100
FASCIA	C)
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,60%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,60%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
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	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

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

ultimo rend. Approvato	Anno 2019	D.G.C n. xx del 23/06/2020	
	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO – 2019		532.346,14	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2017	6.571.762,64	8.774.497,36	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	8.144.783,72		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	11.606.945,71		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2019		530.619,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		6,46%	

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

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

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO – 2019	532.346,14	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	2.275.310,43	
INCREMENTO MASSIMO	1.742.964,29	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-14999999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	491.902,74	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2022	28,00%	
INCREMENTO ANNUO	137.732,77	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019		Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2022	137.732,77	

Controllo limite (*):

QUOTE SPESE PERSONALE 2022 CONSENTITA	629.635,51	
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	2.275.310,43	
DIFFERENZA	- 1.645.674,92	DEVE ESSERE < 0 = A 0

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 1

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

ANNO 2023

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

COMUNE DI	VILLA SAN PIETRO
POPOLAZIONE	2100
FASCIA	C)
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,60%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,60%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
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	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

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

ultimo rend. Approvato	Anno 2019	D.G.C n. xx del 23/06/2020	
		IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO – 2019		532.346,14	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2017	6.571.762,64	8.774.497,36	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	8.144.783,72		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	11.606.945,71		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2019		530.619,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		6,46%	

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

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

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO – 2019	532.346,14	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	2.275.310,43	
INCREMENTO MASSIMO	1.742.964,29	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-14999999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	491.902,74	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2023	29,00%	
INCREMENTO ANNUO	142.651,79	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019		Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2023	142.651,79	

Controllo limite (*):

QUOTE SPESE PERSONALE 2023 CONSENTITA	634.554,53	
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	2.275.310,43	
DIFFERENZA	- 1.640.755,89	DEVE ESSERE < 0 = A 0

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 1

IMPEGNATO COMPETENZA	2018	2019
Macroaggregato 1.01	491.902,74	532.346,14
C. F. U1.03.02.12.001		-
C. F. U1.03.02.12.002	-	-
C. F. U1.03.02.12.003	-	-
C. F. U1.03.02.12.999		
Macroaggregato 1.05 trasf		
TOTALE	491.902,74	532.346,14

interinale
LSU
cocopro
altro lavoro flessibile

ENTRATE	2017	2018	2019
Titolo 1	€ 830.000,79	€ 646.696,37	€ 1.594.592,52
Titolo 2	€ 5.582.716,53	€ 7.335.752,71	€ 9.773.163,29
Titolo 3	€ 159.045,32	€ 162.334,64	€ 239.189,90
	€ 6.571.762,64	€ 8.144.783,72	€ 11.606.945,71

ok valori confermati

fondo crediti 2019 € 530.619,00

ULTIMO RENDICONTO APPROVATO

2019 in data

23/06/20



UNIONE DI COMUNI

“Nora e Bithia”

sede operativa: Domus De Maria - Via Garibaldi 2 - 09010

sede legale: Teulada - Via Cagliari, 59 – 09019

info@unionenoraebithia.it

amministrazione@pec.unionenoraebithia.it

c.f. 03221990926

SERVIZIO SEGRETERIA AA.GG. - PERSONALE

PROT. N. DEL

- AL SINDACO
- AL SEGRETARIO COMUNALE
- AL RESPONSABILE DEL PERSONALE
- AL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

DEI COMUNI ADERENTI ALL'UNIONE
DI COMUNI NORA E BITHIA

LORO SEDI

OGGETTO **COMUNICAZIONE QUOTE SPESA DEL PERSONALE ANNO 2021-2023 – ART. 14 C. 31-QUINQUIES – DL 78/2010**

Si comunica che con delibera della **Giunta dell'Unione n. 1 del 24/02/2021** è stata approvata la seguente ripartizione della spesa di personale per l'**anno 2021** tra i comuni aderenti:

COMUNE ADERENTE	IMPORTO A CARICO DEI COMUNI ADERENTI
SARROCH	€ 17.011,72
VILLA SAN PIETRO	€ 9.907,08
PULA	€ 23.838,77
DOMUS DE MARIA	€ 19.212,55
TEULADA	€ 31.629,15
Totale Spesa personale per l'anno 2021	€ 101.599,27

La suddetta ripartizione sarà valida anche per gli **anni 2022 e 2023** e potrà essere rivisitata alla luce del trasferimento delle ulteriori funzioni dai singoli comuni.

Si precisa che trattasi di quote virtuali che andranno conteggiate nel fabbisogno di ogni comune aderente all'Unione, ma che non comportano alcun trasferimento di fondi, così come previsto dell'art. 1 comma 450 della legge n.190/2014 che modifica il DL 78/2010 art. 14 c. 31-quinquies.

Cordiali saluti

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Antonio Caboni

Fabbisogno 2021

A) Spese Escluse

SETTORE	O.CAT.	PART-TIME	TD/RUOLO	COMPETENZE		ASSEGNI FAMILIARI		PREVIDENZIALE		IRAP		tot. bilancio	PIANO ASSUNZIONI ANNO 2021
				CAP.	COMPETENZE	CAP.	ASSEGNI	CAP.	PREVIDENZIALE	CAP.	IRAP		

Incentivo funzioni tecniche – escluse ex delibere 6/2018 CC sezione Autonomie

INCENTIVO EX ART. 113													
stanziamiento bilancio				3090/1	€ 30.000,00			3090/2	€ 7.440,00	3090/3	€ 2.550,00	€ 39.990,00	

Impiegato ecobonus – Legge n. 178/2020 comma 69 (escluso – trasferimento Stato)

assunzione UT pratiche contr. 110%														
stanziamiento bilancio				265-0	€ 22.576,00		266-0	€ 960,00	267-0	€ 7.165,00	268-0	€ 1.957,00	€ 32.658,00	assunzione impiegato c1 per pratiche efficientamento energetico L. 178/2020 art. 1 comma 69

Spese Plus suddivise tra i comuni aderenti

PLUS OVEST – COMANDO FLORIS														
stanziamiento bilancio				4020/6	€ 55.631,00								€ 55.631,00	CONVENZIONE EX ART. 14 CCNL 2004 con il comune di Pula, sino alla durata del Servizio Plus
PLUS (RETR. POSIZ.+IND. RISULTATO) (Porcu – Prasciolu)														
stanziamiento bilancio				4020/7	€ 8.440,00			4020/8	€ 2.050,00	4020/9	€ 720,00	€ 11.210,00		

Incluse nelle spese personale dell'Unione e ripartite tra i comuni aderenti

UCNB RESP. SERVIZIO													
stanziamiento bilancio				1501-1	€ 8.000,00			1501/2	€ 2.537,00	1501/3	€ 680,00	€ 11.217,00	

B) Spese Incluse

Incluso nel calcolo con Decreto del Ministro dell'Interno del 21/10/2020

SEGRETERIO COMUNALE														
stanziamiento bilancio				31/4	€ 26.000,00								€ 26.000,00	segretario in convenzione al 20% con il comune di Capoterra
SEGRETERIO COMUNALE				arretrati 2016-2018 (€ 2.000,00)										

Macro aggregato 01.01 (incluso nel nuovo sistema di calcolo DM 17/03/2020)

SEGRETERIA														
stanziamiento bilancio				30/0	€ 55.600,00		30-1	€ 1.860,00	40/0	€ 16.861,00	2360/0	€ 4.806,00	€ 79.127,00	passaggio tempo pieno
Caboni Antonio				D1	100,00%	ruolo								
Fantacone Manuela				C2	100,00%	ruolo								
SCAVALCO SEGRETERIA PERIODO GIUGNO – LUGLIO 2021														
stanziamiento bilancio				31-1	€ 2.396,00			31-2	€ 571,00	31-3	€ 204,00	€ 3.171,00		
Contini Maria Efisia						scav.								
SERVIZIO FINANZIARIO														
stanziamiento bilancio				1500/0	€ 39.973,00		1500/1		1510/0	€ 10.802,00	2370/0	€ 3.398,00	€ 54.173,00	
Porcu Rita				D5	100,00%	ruolo								
SERVIZIO SOCIALE														
stanziamiento bilancio				1056/1	€ 35.875,00		1056/0		1057/0	€ 9.697,00	2430/0	€ 3.050,00	€ 48.622,00	
Prasciolu Fernanda				D3	100,00%	ruolo								

SERVIZIO TRIBUTI													
stanziamento bilancio				408/0	€ 23.020,00		408/1		409/0	€ 6.348,00	2380/0	€ 1.958,00	€ 31.326,00
Muscas Simona	C1	100,00%	ruolo										
UFFICIO TECNICO													
stanziamento bilancio				260/0	€ 84.690,00		260/1	€ 2.100,00	270/0	€ 25.001,00	2390/0	€ 7.280,00	€ 119.071,00
Istruttore Direttivo Tecnico	D1	100,00%	ruolo										
Melis Valentino	D2	100,00%	ruolo										
Gessa Aldo	C3	100,00%	ruolo										
SERVIZI DEMOGRAFICI													
stanziamento bilancio				320/0	€ 23.083,00		320/1		330/0	€ 6.946,00	2400/0	€ 2.001,00	€ 32.030,00
Piroddi Candida	C2	100,00%	ruolo										
POLIZIA MUNICIPALE													
stanziamento bilancio				440/0	€ 40.106,00		440/1	€ 600,00	450/0	€ 12.275,00	2410/0	€ 3.477,00	€ 56.458,00
Agente di PL	C1	94,45%	ruolo										
Agente di PL	C1	75,00%	ruolo										concorso pubblico per assunzione vigile urbano 24 ore settimanali. Nelle more proroga al vigile a TD 27 ore settimanali
OPERAIO UFFICIO TECNICO													
stanziamento bilancio				3530/4	€ 18.962,00		3530-7	€ 0,00	3530/5	€ 6.089,00	3530/12	€ 1.645,00	€ 26.696,00
Sau Angelo	B1	94,45%	ruolo										incremento sino a 34 ore settimanali
SALARIO ACCESSORIO													
stanziamento bilancio				1236/1 ind. risultato	€ 8.725,00				1236/2	€ 5.800,00	1236/3	€ 1.988,00	€ 31.170,00
stanziamento bilancio				1236/4 f.do risorse decentrate	€ 14.657,00								
STRAORD. ELETTORALE													
stanziamento bilancio				2980/5	€ 6.000,00				2980/6	€ 1.488,00	2980/7	€ 510,00	€ 7.998,00
RILEVAZIONI ISTAT													
stanziamento bilancio				340/0	€ 3.000,00				340/1	€ 744,00	340/2	€ 255,00	€ 3.999,00
BUONI PASTO													
stanziamento bilancio				2301-1	€ 600,00	seg							€ 5.250,00
				2301-2	€ 300,00	fin							
				2301-3	€ 250,00	trib							
				2301-4	€ 400,00	tec							
				2301-5	€ 250,00	demo							
				2301-6	€ 250,00	soc							
				4020/4	€ 500,00	plus							
Formazione					€ 2.000,00								
Missioni					€ 700,00								

competenze	€ 387.337,00	assegni	€ 4.560,00	oneri	€ 102.622,00	irap	€ 30.572,00	diff.	€ 525.091,00
------------	--------------	---------	------------	-------	--------------	------	-------------	-------	--------------

Spesa personale calcolata ex DM 17-04-2020 (competenze + oneri)	€ 494.519,00	(escluso IRAP)
quota spesa personale concessa a all'Unione di comuni Nora e Bithia	€ 9.907,08	(nota prot. n. 308/2021 Unione Nora e Bithia)
Quota Plus Ovest	€ 2.374,29	(Conferenza Plus del 26/02/2021)
incrementi CCNL 3% monte salari	€ 11.620,11	
tot. Fabbisogno	€ 518.420,48	

Limite di Spesa DM17-04-2020 € 614.878,43

avanzo € 96.457,95

RISPETTO DEL VINCOLO DI CUI all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010

Impiegato ecobonus - Legge n. 178/2020 comma 69 (escluso - trasferimento Stato)	€ 32.658,00
Ag. Polizia Locale (nelle more del concorso)	€ 17.077,63
Totale	€ 49.735,63
LAVORO FLESSIBILE ANNO 2009	€ 119.465,51
AVANZO	€ 69.725,88

	€ 32.658,00
	€ 17.077,63
	€ 49.735,63
	€ 119.465,51
	€ 69.725,88

Fabbisogno 2022

A) Spese Escluse

SETTORE	O.CAT.	PART-TIME	TD/RUOLO	COMPETENZE		ASSEGNI FAMILIARI		PREVIDENZIALE		IRAP		tot. bilancio	PIANO ASSUNZIONI ANNO 2022	PIANO ASSUNZIONI ANNO 2023
				CAP.	COMPETENZE	CAP.	ASSEGNI	CAP.	PREVIDENZIALE	CAP.	IRAP			

Incentivo funzioni tecniche – escluse ex delibere 6/2018 CC sezione Autonomie

INCENTIVO EX ART. 113														
stanziamiento bilancio				3090/1	€ 30.000,00			3090/2	€ 7.440,00	3090/3	€ 2.550,00			€ 39.990,00

Spese Plus suddivise tra i comuni aderenti

PLUS OVEST – COMANDO FLORIS														
stanziamiento bilancio				4020/6	€ 55.631,00									€ 55.631,00
PLUS (RETR. POSIZ.+IND. RISULTATO) (Parcu – Prasciolu)														
stanziamiento bilancio				4020/7	€ 8.440,00			4020/8	€ 2.050,00	4020/9	€ 720,00			€ 11.210,00

CONVENZIONE EX ART. 14 CCNL 2004 con il comune di Pula, sino alla durata del Servizio Plus
 CONVENZIONE EX ART. 14 CCNL 2004 con il comune di Pula, sino alla durata del Servizio Plus

Incluse nelle spese personale dell'Unione e ripartite tra i comuni aderenti

UCNB RESP. SERVIZIO														
stanziamiento bilancio				1501-1	€ 8.000,00			1501/2	€ 2.537,00	1501/3	€ 680,00			€ 11.217,00

B) Spese Incluse

Incluso nel calcolo con Decreto del Ministro dell'Interno del 21/10/2020

SEGRETARIO COMUNALE														
stanziamiento bilancio				31/4	€ 24.000,00									€ 24.000,00
<i>SEGRETERIA COMUNALE</i>														

segretario in convenzione al 20% con il comune di Capoterra
 segretario in convenzione al 20% con il comune di Capoterra

Macro aggregato 01.01 (incluso nel nuovo sistema di calcolo DM 17/03/2020)

SEGRETERIA														
stanziamiento bilancio				30/0	€ 55.600,00	30-1	€ 1.860,00	40/0	€ 16.861,00	2360/0	€ 4.806,00			€ 79.127,00
<i>Caboni Antonio D1 100,00% ruolo</i>														
<i>Fantacone Manuela C2 100,00% ruolo</i>														
SERVIZIO FINANZIARIO														
stanziamiento bilancio				1500/0	€ 39.973,00	1500/1		1510/0	€ 10.802,00	2370/0	€ 3.398,00			€ 54.173,00
<i>Parcu Rita D5 100,00% ruolo</i>														
SERVIZIO SOCIALE														
stanziamiento bilancio				1056/1	€ 35.875,00	1056/0		1057/0	€ 9.697,00	2430/0	€ 3.050,00			€ 48.622,00
<i>Prasciolu Fernanda D3 100,00% ruolo</i>														
SERVIZIO TRIBUTI														
stanziamiento bilancio				408/0	€ 23.020,00	408/1		409/0	€ 6.348,00	2380/0	€ 1.958,00			€ 31.326,00
<i>Muscas Simona C1 100,00% ruolo</i>														
UFFICIO TECNICO														
stanziamiento bilancio				260/0	€ 84.690,00	260/1	€ 2.100,00	270/0	€ 25.001,00	2390/0	€ 7.280,00			€ 119.071,00
<i>Istruttore Direttivo Tecnicoa D1 100,00% ruolo</i>														
<i>Melis Valentino D2 100,00% ruolo</i>														
<i>Gessa Aldo C3 100,00% ruolo</i>														
SERVIZI DEMOGRAFICI														
stanziamiento bilancio				320/0	€ 23.083,00	320/1		330/0	€ 6.946,00	2400/0	€ 2.001,00			€ 32.030,00
<i>Piroddi Candida C2 100,00% ruolo</i>														
POLIZIA MUNICIPALE														
stanziamiento bilancio				440/0	€ 40.106,00	440/1	€ 600,00	450/0	€ 12.275,00	2410/0	€ 3.477,00			€ 56.458,00
<i>Agente di PL C1 94,45% ruolo</i>														
<i>Agente di PL C1 75,00% ruolo</i>														
OPERAIO UFFICIO TECNICO														

Fabbisogno 2023

A) Spese Escluse

SETTORE	O.CAT.	PART-TIME	TD/RUOLO	COMPETENZE		ASSEGNI FAMILIARI		PREVIDENZIALE		IRAP		tot. bilancio	PIANO ASSUNZIONI ANNO 2023
				CAP.	COMPETENZE	CAP.	ASSEGNI	CAP.	PREVIDENZIALE	CAP.	IRAP		

Incentivo funzioni tecniche – escluse ex delibere 6/2018 CC sezione Autonomie

INCENTIVO EX ART. 113													
stanziamiento bilancio				3090/1	€ 30.000,00			3090/2	€ 7.440,00	3090/3	€ 2.550,00		€ 39.990,00

Spese Plus suddivise tra i comuni aderenti

PLUS OVEST – COMANDO FLORIS													
stanziamiento bilancio				4020/6	€ 55.631,00								€ 55.631,00
PLUS (RETR. POSIZ.+IND. RISULTATO) (Parcu – Prasciolu)													
stanziamiento bilancio				4020/7	€ 8.440,00			4020/8	€ 2.050,00	4020/9	€ 720,00		€ 11.210,00

CONVENZIONE EX ART. 14 CCNL 2004 con il comune di Pula, sino alla durata del Servizio Plus

Incluse nelle spese personale dell'Unione e ripartite tra i comuni aderenti

UCNB RESP. SERVIZIO													
stanziamiento bilancio				1501-1	€ 8.000,00			1501/2	€ 2.537,00	1501/3	€ 680,00		€ 11.217,00

B) Spese Incluse

Incluso nel calcolo con Decreto del Ministro dell'Interno del 21/10/2020

SEGRETARIO COMUNALE													
stanziamiento bilancio				31/4	€ 24.000,00								€ 24.000,00

segretario in convenzione al 20% con il comune di Capoterra

Macro aggregato 01.01 (incluso nel nuovo sistema di calcolo DM 17/03/2020)

SEGRETERIA													
stanziamiento bilancio				30/0	€ 55.600,00	30-1	€ 1.860,00	40/0	€ 16.861,00	2360/0	€ 4.806,00		€ 79.127,00
Caboni Antonio D1 100,00% ruolo													
Fantacone Manuela C2 100,00% ruolo													
SERVIZIO FINANZIARIO													
stanziamiento bilancio				1500/0	€ 39.973,00	1500/1		1510/0	€ 10.802,00	2370/0	€ 3.398,00		€ 54.173,00
Parcu Rita D5 100,00% ruolo													
SERVIZIO SOCIALE													
stanziamiento bilancio				1056/1	€ 35.875,00	1056/0		1057/0	€ 9.697,00	2430/0	€ 3.050,00		€ 48.622,00
Prasciolu Fernanda D3 100,00% ruolo													
SERVIZIO TRIBUTI													
stanziamiento bilancio				408/0	€ 23.020,00	408/1		409/0	€ 6.348,00	2380/0	€ 1.958,00		€ 31.326,00
Muscas Simona C1 100,00% ruolo													
UFFICIO TECNICO													
stanziamiento bilancio				260/0	€ 84.690,00	260/1	€ 2.100,00	270/0	€ 25.001,00	2390/0	€ 7.280,00		€ 119.071,00
Istruttore Direttivo Tecnicoa D1 100,00% ruolo													
Melis Valentino D2 100,00% ruolo													
Gessa Aldo C3 100,00% ruolo													
SERVIZI DEMOGRAFICI													
stanziamiento bilancio				320/0	€ 23.083,00	320/1		330/0	€ 6.946,00	2400/0	€ 2.001,00		€ 32.030,00
Piroddi Candida C2 100,00% ruolo													
POLIZIA MUNICIPALE													
stanziamiento bilancio				440/0	€ 40.106,00	440/1	€ 600,00	450/0	€ 12.275,00	2410/0	€ 3.477,00		€ 56.458,00
Agente di PL C1 94,45% ruolo													
Agente di PL C1 75,00% ruolo													
OPERAIO UFFICIO TECNICO													

rinnovi

rinnovi ccnl					0,7
2018	€ 258.868,52	€ 11.686,80	€ 22.020,76	€ 992,00	€ 2.054,98
2019	€ 259.314,91	€ 11.971,00	€ 21.854,39	€ 997,97	
2020	€ 244.862,53	€ 11.990,46	€ 20.401,73	€ 999,19	
2021	€ 244.862,53	€ 11.990,46	€ 20.401,73	€ 999,19	

1,3

rinnovi

0,7	0,7		
€ 2.054,98	€ 2.054,98	€ 6.164,93 lordo	
		€ 1.467,25 cpdel	23,8
		€ 177,55 inadel	2,88
		€ 7.809,73	
1,9	3,9		

reggenza giugno-luglio

CONTINI MARIA EFISIA

		MESE	ANNO
Stipendio mensile	x12	€ 3.481,60	€ 41.779,17
Retr. di posizione	x13	€ 1.230,77	€ 16.000,00

ivc

Totale stipendio mensile € 4.712,37
 paga giornaliera € 157,08
 (il divisore mensile per i segretari è pari a 30)

--	--

deliberazione n. 69 del 13/07/2009 "Contrattazione regionale decentrata"
 sottoscritto in data 13/01/2009

Il trattamento economico spettante ai segretari titolari dei comuni e delle province della Sardegna per l'espletamento di supplenze e reggenze a scavalco nell'ambito della medesima regione è stabilito definitivamente in misura pari al 25% della retribuzione complessiva di cui all'art. 37 c1 da a= ad e) del CCNL 16/05/2001 raggugliato al periodo di incarico.

Compenso lordo giornaliero 25% € 39,27
 periodo di scavalco GG 61 € 61 01/06/2021 – 31/07/2021

Totale compenso per scavalco € 2.395,45

oneri riflessi 23,80% € 570,12

(inail a carico dello Stato)

irap 8,50% € 203,61

€ 3.169,18

reggenza giugno-luglio

IND. DI POSIZIONE ART. 3 COMMA 2 CCNL 2001 - BIENNIO 2000-2001

come retr. di posizione di
applica lo scaglione della
popolazione indipendentemente
dalla fascia

	NUOVI IMPORTI CCNL 2008-2009	rid. CCNL 2008-2009	IMPORTI CCNL 2000- 2001	in lire
FASCIA A				
enti metropolitani	€ 39.857,92	€ 3.008,00	€ 42.865,92	83.000.000,00
enti > 250.000 ab. O capoluoghi di prov	€ 33.143,98	€ 3.008,00	€ 36.151,98	70.000.000,00
enti < 250.000	€ 21.781,93	€ 3.008,00	€ 24.789,93	48.000.000,00
FASCIA B				
enti > 10.000 ab < 65.000 ab	€ 15.584,45	€ 3.008,00	€ 18.592,45	36.000.000,00
enti > 3.000 < 10.000 ab	€ 7.837,59	€ 3.008,00	€ 10.845,59	21.000.000,00
FASCIA C				
enti sino a 3.000 ab	€ 7.332,22	€ 1.964,00	€ 9.296,22	18.000.000,00

Art.37

1. La struttura della retribuzione dei segretari comunali e provinciali si compone delle seguenti voci:
- trattamento stipendiale;
 - indennità integrativa speciale;
 - retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
 - retribuzione di posizione;
 - maturato economico annuo, ove spettante;
 - retribuzione di risultato
 - diritti di segreteria
 - retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate

Orientamenti applicativi delle Regioni-autonomie locali e dei segretari comunali e provinciali

Retribuzione giornaliera del personale dirigente, assenza per malattia e ferie, trattamento economico accessorio e risorse.

La retribuzione giornaliera del personale dirigente dell'Area II (Regioni-autonomie locali) si determina dividendo la retribuzione mensile per ventisei o per 30?

reggenza giugno-luglio

L'avviso dell'Aran è nel senso che la retribuzione giornaliera del personale con qualifica dirigenziale debba essere calcolata, secondo un principio generale, dividendo convenzionalmente la retribuzione mensile per 30.

Manca, infatti, nella vigente disciplina contrattuale di tale particolare categoria di personale (Area II), una regola analoga a quella stabilita per il personale non dirigente dall'art. 52, comma 4, del CCNL del 14.9.2000, come sostituita dall'art. 10 del CCNL del 9.5.2006, secondo la quale in tutti i casi in cui occorre retribuire una prestazione lavorativa effettuata in un periodo non lavorato, la cui durata risulti inferiore al mese, per la determinazione del valore economico della retribuzione giornaliera trova applicazione la regola del "divisore 26", ivi indicato.

reggenza giugno-luglio

3

reggenza giugno-luglio

o
o

COMUNE DI VILLA SAN PIETRO

Citta Metropolitana di Cagliari

REVISORE UNICO

Verbale n. 3 del 02.03.2021

La sottoscritta Maria Carmela Sirigu, Revisore Unico dell'Ente, ha ricevuto via mail in data 02.03.2020, la richiesta di parere sulla proposta di Delibera di Giunta Comunale n. 8 del 02.03.2021 avente ad oggetto:

Oggetto: Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2021-2023

IL REVISORE UNICO

Premesso:

- che ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001, n. 448 (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 legge 527 dicembre 1997, n. 449 e smi.
- che ai sensi dell'art. 6, commi 2 e 3 del D.Lgs.165/2001, così come modificato da ultimo dal D.Lgs.n.75/2017, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni definendo la dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base agli indirizzi di cui all'art. 6-ter. In base al comma 6 del medesimo articolo si stabilisce che gli enti che non adeguano non possono assumere personale;
- che l'art. 22, comma 1 del D.Lgs n.75/2017, prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione del personale di cui all'art 6-ter del D.Lgs. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs. 75/2017, sono adottate entro 90 gg. 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.165/2001 si applica a decorrere dal 30.03.2018 e comunque solo decorsi sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo;
- che l'art. 6 del D.Lgs.165/2001 così come modificato dal D.L.75/2012 ha modificato il concetto di "dotazione organica" inteso come "base rigida e vincolante per la programmazione del fabbisogno" intendendo il piano come strumento di programmazione flessibile e rimodulabile in base alle esigenze di gestione delle risorse umane;
- che il DPCM del 17.03.2020 pubblicato in GU n. 108 del 27.04.2020 "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*" con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, comma 557-quater, L. 296/2006 adottato ai sensi del comma 2 del D.L. 30/04/2019, n. 34;

Preso atto

- che con deliberazione della Giunta comunale n. 41/2020 è stata apportata l'ultima modifica al Piano triennale del fabbisogno del personale 2020-2022 sul quale il Revisore ha reso parere con verbale n. 11/2020 rivedendo la programmazione del Fabbisogno Triennale e del relativo piano di assunzioni con decorrenza applicando i nuovi limiti stabiliti dal Decreto Interministeriale del 17/03/2020;
- che con la proposta di Delibera di Giunta in oggetto l'Ente intende approvare il Fabbisogno 2021-2023 confermando le assunzioni previste nella precedente deliberazione di Giunta e prevedendo le seguenti assunzioni per il 2021;
 1. Assunzione del vigile nel 2021 a 24 ore settimanali prevista nella precedente programmazione per il 2020 e non portata a termine per l'emergenza coronavirus.;
 2. Trasformazione da part time 34 ore a full time del dipendente cat, C addetto al protocollo;
 3. Incremento part time sino a 34 ore/sett dell'operaio comunale;

Esaminata la normativa vigente in materia di personale ed in particolare:

- il comma 557-quater come introdotto dall'art. 3 comma 5 bis del D.L. n. 90-2014 convertito con Legge n. 114-2014 (c.d. Decreto PA) che dispone che *“ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”*;
- l'art. 3 comma 5 del D.L. n. 90/2014 che precisa che gli enti locali soggetti al patto di stabilità possono effettuare assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2015 entro il tetto del 60% della spesa del personale cessato dal servizio nell'anno precedente e per gli anni 2016 e 2017 entro il tetto dell'80% della spesa del personale cessato dal servizio nell'anno precedente, e dall'anno 2018 entro il tetto del 100%; aggiunge altresì che *“a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile”*. E' altresì consentito l'uso dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n.28/2015). Il periodo per il conteggio dei resti è passato dal triennio al quinquennio con le modifiche introdotte all'art. 3 del D.L.90/2014 dal D.L.4/2019 convertito in legge con la legge 26/2019 (*Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni*);
- l'articolo 3, comma 5-quater, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: *"Fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli enti indicati al comma 5, la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente e' pari o inferiore al 25 per cento, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100 per cento a decorrere dall'anno 2015."*

- l'articolo 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "*I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo.*"
- l'art.33 del D.Lgs 165/2001 ha introdotto dal 2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter procedere con le assunzioni ed all'instaurazione di qualunque tipologia di contratto, pena la nullità dei contratti posti in essere;
- l'art. 14, comma 7, del D.L.95/2012 convertito con modificazioni L.135/2012, stabilisce che le cessazioni per processi di mobilità non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni;
- il Decreto Milleproroghe 2020 legge 28/02/2020 n. 8 di conversione del DL 162/2019 che in tema di utilizzo di graduatorie da parte degli Enti pubblici spazza via le limitazioni contenute nelle disposizioni contenute nell'art. 91 comma 4 del D.lgs 267/2000 e prevedendo ora la possibilità per gli Enti Locali di utilizzo di graduatorie vigenti per posti creati o trasformati successivamente all'indizione del concorso;
- il DPCM del 17.03.2020 pubblicato in GU n. 108 del 27.04.2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" dove sono individuati i valori soglia di massima spesa del personale, definiti come percentuale, differenziata per fascia demografica, data dal 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, al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, come da disposto dell'art. 33, d.l. 34/2019. Il decreto individua altresì 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. Dai prospetti allegati si evince un rapporto calcolato tra spese del personale e Media delle Entrate correnti pari a 6,46% a fronte di un valore soglia del 27,60% (tabella DM1) e del 31,60% (tabella DM3). Ente Virtuoso che può incrementare le spese del personale del 25% (2021) del 28% (2022), del 29% (2023).
- La circolare della RGS (prot. 12454 del 15/01/2021) in risposta al parere richiesto al MEF dal Comune di Roma sull'utilizzo delle facoltà assunzionali dei 5 anni precedenti al 2020 (2015-2019) da considerarsi in alternativa alle possibilità concesse dall'art. 33, c.2 del D.L. 30 aprile 2019, n.34.

Visti

- gli allegati dai quale si evince che un rapporto calcolato tra spese del personale e Media delle Entrate correnti pari a 6,46% a fronte di un valore soglia del 27,60% (tabella DM1) e del 31,6% (tabella DM3), ed i relativi calcoli connessi con il rispetto dei nuovi limiti assunzionali;
- la Relazione del Responsabile dell'area Amministrativa;

Dato atto che l'Ente sulla base delle certificazioni rilasciate dal responsabile finanziario:

ha rispettato gli obiettivi di finanza pubblica;

i vincoli in materia di personale imposti dalla normativa vigente come si evince dai prospetti predisposti dai responsabili di settore ed allegati alla presente proposta di deliberazione. Il limite di spesa media del triennio 2011/2013 era stato definito in Euro in Euro 509.460,51. In deroga a tale

limite trova applicazione il DPCM 17.03.2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”. Dai prospetti di calcolo allegati si desumono i seguenti dati: Spesa totale soggetta a limite Euro 614.878,43 per l’anno 2021 e spese prevista Euro 518.420,48, Euro 629.635,51 per l’anno 2022 e spese prevista Euro 513.321,60 e Euro 634.554,53 per l’anno 2023 e spese prevista Euro 513.321,60.

il limite lavoro flessibile pari a Euro 119.465,51 e spesa effettiva Euro 49.735,63.;

ha effettuato la ricognizione annuale del personale dipendente (art.33, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001) con deliberazione di G.C. n. 5 del 05/03/2021 e verrà aggiornata con la presente proposta di delibera di Giunta Comunale 8 del 02.03.2021 senza che siano emerse situazioni di soprannumero o eccedenze .

ha approvato il Piano triennale delle azioni positive (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006) relativo al periodo 2019/2021 con deliberazione di G.C. n. 14 del 04/03/2019;

ha adottato il Piano degli della performance 2020/2022 (art. 10, comma 5, D.lgs. 150/2009) con deliberazione di G.C. n. 29 del 25.05.2020;

ha approvato il bilancio di previsione 2020-2022 con delibera di Consiglio comunale n. 26 del 30/12/2019 ed ha effettuato l’invio dei dati relativi alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (DL n. 113/2016) che prima di procedere con le assunzioni dovrà approvare il Bilancio di Previsione 2021-2023;

ha approvato il Rendiconto 2019 con deliberazione n. 08 del 23/06/2020 del Consiglio Comunale ed ha effettuato l’invio dei dati relativi alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (DL n. 113/2016);

Visto il parere di regolarità tecnica apposto sulla proposta di deliberazione;

Visto il parere di regolarità finanziaria apposto sulla proposta di deliberazione;

il Revisore Unico,

ESPRIME

Parere favorevole all’approvazione della proposta di delibera n. 8 del 02.03.2021 avente ad oggetto “***Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2021-2023***”.

Il Revisore Unico

Dott.ssa Maria Carmela


Comunu de

Santu Perdu

Tzitadi Metropolitana de Casteddu
Pratza Santu Perdu, 6
09010 Santu Perdu (CA)



Comune di

Villa San Pietro

Città Metropolitana di Cagliari
Piazza San Pietro, 6
09010 Villa San Pietro (CA)

C.F. 00492250923

Tel. 070907701 Fax 070907419

sito: www.comune.villasanpietro.ca.it

e-mail: protocollo@comune.villasanpietro.ca.it

pec: protocollo@comunevillasanpietro.postecert.it

RELAZIONE FABBISOGNO 2021/2022/2023

1. Dotazione organica personale

La dotazione organica del personale è stata modificata con delibera di Giunta Comunale n. 76 del 23/09/2019 ed è così composta:

	CAT.	PROFILO	% PT			
AREA AMMINISTRATIVA						
Responsabile di Area titolare di Posizione Organizzativa						
1	D	istruttore direttivo	100,00%			
1	C	istruttore amministrativo	100,00%			
1	C	istruttore amministrativo	100,00%			
1	C	vigile urbano	100,00%			
1	C	vigile urbano	95,00%	vacante		
AREA FINANZIARIA						
Responsabile di Area titolare di Posizione Organizzativa						
1	D	istruttore direttivo	100,00%			
1	C	istruttore contabile	100,00%			
1	B3	collaboratore amministrativo	100,00%	vacante		

AREA SOCIO ASSISTENZIALE						
Responsabile di Area titolare di Posizione Organizzativa						
1	D	istruttore direttivo	100,00%			
AREA PLUS						
Responsabile di Area titolare di Posizione Organizzativa						
1	D	istruttore direttivo	100,00%			
1	C	istruttore amministrativo	100,00%			
AREA TECNICA						
Responsabile di Area titolare di Posizione Organizzativa						
1	D	istruttore direttivo	100,00%			
1	D	istruttore direttivo	100,00%			
1	C	istruttore tecnico	100,00%			
1	C	istruttore tecnico	100,00%	vacante		
1	B	operaio	100,00%			
1	B	operaio	100,00%	vacante		

La figura professionale **D1** – responsabile dell’area Tecnica è stata assunta in data 01/09/2020 con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, tramite scorrimento di graduatoria in corso di validità di altri enti locali.

La figura professionale di operaio qualificato **B** è stata assunta in data 14/08/2020 tramite procedura di stabilizzazione ai sensi dell’art. 20 del Dlgs 75/2017.

Nel fabbisogno del 2020 era prevista anche l’assunzione a tempo indeterminato di un vigile part time 24 ore settimanali – **cat. C1**, assunzione che viene riproposta nel corso del 2021, in quanto, in seguito all’emergenza del coronavirus non è stato possibile procedere ad espletare il relativo concorso pubblico.

2. Confronto fabbisogno anno 2020 e fabbisogno triennio 2021/2023

2020	Note 2020	2021	2022	2023
Segretario convenzione con Capoterra al 20%		Segretario in Convenzione con Capoterra al 20% sino a elezioni Capoterra. Previsti successivamente due mesi di scavalco e poi nuovamente la convenzione al 20%	Convenzione 20% con Capoterra	Convenzione 20% con Capoterra
Resp. Plus in convenzione con Pula al		Come 2020	Come 2020	Come 2020

100%				
Addetto Protocollo da 27 h/sett a 34 h/sett		Incremento 36 h/sett (full time)		
Resp. UT incarico art. 110 sino a assunzione ruolo tramite concorso /scorrimento grad.	Assunto con scorrimento graduatoria altro ente in data 01/09/2020			
Vigile da 24 h/sett a 34 h/sett				
Vigile concorso esterno 24 h/sett	Concorso esterno vigile pt 24 h/sett. Concorso rinviato per pandemia Covid19 con contestuale proroga del vigile TD 27 h/sett dal 21/09/2020	Riproposto il concorso non portato a termine nel corso del 2020 a causa della pandemia del Covid19		
Vigile TD 27 h/sett	Sino al 20/09/2020	Nelle more del concorso proroga del contratto TD 27 h/sett		
Operaio B1 80% tramite stabilizzazione	Assunzione avvenuta il 14/08/2020	Incremento part time 34 h/sett		
Istruttore direttivo D1 per Ufficio Plus Area Ovest	Assunto dal 07/10/2020 dal 01/11/2020 ha chiesto part time 50% e si è dimessa il 31/12/2020	Non previsto	Non previsto	Non previsto

3. Capacità assunzionali di cui al DM 17/03/2020

La capacità assunzione dell'anno **2021** risulta essere pari a € **614.878,43** come risulta dal documento allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale e identificato come **“fabbisogno - calcolo capacità assunzionale DM 17 marzo 2020”**

Come si evince dal prospetto per l'anno 2021 il rapporto tra spesa personale/entrate correnti è pari a **6,46%**. L'incremento della spesa personale sostenuta rispetto al **2018** è pari a:

anno 2021 -> 25%;

anno 2022 → 28%;

anno 2023 → 29%.

I resti assunzionali al 2020, pari a € 71.119,17 non vengono conteggiati in quanto alternativi al nuovo sistema di assunzionale di cui al (DM17/03/2020, come chiaramente indicato dalla Ragioneria Generale dello Stato con nota prot. 12454/2020.

L'ultimo rendiconto approvato risulta essere quello dell'anno 2019 approvato con delibera di consiglio n. 8 DEL 23/06/2020.

Nel calcolo della spesa del personale sono stati esclusi:

Incentivi ex articolo 113 Dlgs 50/82016	come previsto dalla deliberazione della C.C. sezione Autonomie non sono considerate spesa di personale in quanto già incluse nel quadro economico dei lavori/servizi da appaltare
Spesa personale Plus Area Ovest	non ricomprese nel costo in quanto ripartite tra i comuni aderenti così come deliberato dalla

	<p>Conferenza di Servizi Ambito Plus Area Ovest del 26/02/2021.</p> <p>A carico del comune di Villa San Pietro rimane la relativa quota pari a € 2.374,29</p>
<p>Spesa personale Unione di Comuni Nora e Bithia (maggiorazione retr. Posizione dip. Antonio Caboni in convenzione al 50% con l'Unione di Comuni Nora e Bithia)</p>	<p>non ricomprese in quanto dovranno essere poste a carico dell'Unione, che a sua volta le ripartire tra i comuni aderenti ai sensi dell'art. 31-quinquies, art. 14 del DL 78/2010, il quale stabilisce che: <i>"nell'ambito dei processi associativi di cui ai commi 28 e seguenti, le spese di personale e le facoltà assunzionali sono considerate in maniera cumulata fra gli enti coinvolti, garantendo forme di compensazione fra gli stessi, fermi restando i vincoli previsti dalle vigenti disposizioni e l'invarianza della spesa complessivamente considerata"</i>.</p> <p>A carico del comune di Villa San Pietro rimane la relativa quota pari a € 9.907,08, come comunicato dalla stessa unione di comuni con nota prot. 308/2021</p>

Nel calcolo della spesa personale sono stati inclusi, oltre a tutti gli altri dipendenti:

Incrementi contratti pari al 3% del monte salari	€ 11.620,11
buoni pasto per i dipendenti	€ 2.550,00
formazione	€ 2.000,00
missioni dipendenti	€ 700,00
spesa per il segretario comunale in convenzione	€ 26.000,00
Spesa per eventuale scavalco del segretario (elezioni nel comune capofila Capoterra)	€ 3.171,00
Trasformazione da part time 34 ore a full time del dipendente cat. C2 addetto all'ufficio protocollo	Già ricompreso nel totale complessivo del servizio
Incremento part time sino a 32 ore settimanali dell'operaio comunale	Già ricompreso nel totale complessivo del servizio

Il limite di spesa per l'anno **2021** di cui al DM 17/03/2020 è pari a **€ 614.878,43** con un avanzo di spesa di **€ 96.457,95**

Il limite di spesa per l'anno **2022** di cui al DM 17/03/2020 è pari a **€ 629.635,51** con un avanzo di spesa di **€ 116.313,91**

Il limite di spesa per l'anno **2023** di cui al DM 17/03/2020 è pari a **€ 634.554,53** con un avanzo di spesa di **€ 121.232,93**

4. Lavoro Flessibile art. 9 comma 28 Dlgs 78/2020

Nel prospetto viene indicato anche il rispetto del vincolo del lavoro flessibile di cui al Dlgs. 78/2010 art. 9, comma 28.

Nel piano delle assunzioni 2020 sono previste due assunzioni a tempo determinato relativa ad un istruttore tecnico Cat. C1 da destinare all'ufficio tecnico per il disbrigo delle pratiche relative all'efficientamento energetico e l'altra relativa al vigile pt 75% sino al 31/08/2021 nelle more del completamento del concorso pubblica.

Il totale complessivo delle suddette assunzione è pari a € **49.735,63** mentre il limite di lavoro flessibile del 2009 è pari a € **119.465,51**.

Pertanto il vincolo della spesa personale relativa al lavoro flessibile risulta rispettato

Relativamente all'assunzione dell'istruttore tecnico si precisa quanto segue.

Le predette assunzioni vanno in deroga al tetto della spesa complessiva del personale previsto dall'art. 1, commi 557, 557-quater e 562, della L. n. 296/2006, per espressa previsione dell'art. 1 comma 69 e 70 L. 178/2020.

Per quanto riguarda i vincoli in materia di assunzioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e relativo DPCM attuativo 17/03/2020, ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies, del D.L. n. 104/2020, a decorrere dall'anno 2021, le spese di personale riferite alle assunzioni, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento.

5. Limiti di spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557, 557-quater e 562, della L. n. 296/2006.

Come previsto dall'art. 7 del DM 17/03/2020 (norma interposta dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019), è necessario il rispetto del vincolo di cui all'art. 1 commi 557,557 della L. n. 296/2006.

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.

La spesa effettuata in applicazione del DM 17/03/2020, per l'anno **2021**, risulta essere la seguente:

D1 – istruttore direttivo tecnico (dal totale è esclusa la retr. Di posizione)	assunto il 01/09/2020	costo annuo € 34.498,71
B1 – operaio qualificato	assunto il 14/08/2020	costo annuo € 26.693,18
C1 vigile part time	concorso da svolgere nel 2021, nelle more previsto assunzione/proroga TD vigile 27 ore settimanali	costo annuo € 25.327,39
		TOTALE € 86.519,28

Pertanto la suddetta spesa dovrà essere esclusa dal limite di cui all'art. 1 commi 557 e 557 quater della L. 296/2006.

Sono state escluse, inoltre, le seguenti spese:

Incentivo ex funzioni tecniche	escluse dalla spesa di personale Delibera CC sezione autonomie 6/2018
Straordinario elettorale e indagini Istat	somme trasferite dallo Stato
Somme trasferite dall'Unione per ind. posizione responsabile	spesa posta a carico dell'Unione di Comuni Nora e Bithia

Cat. C1 tecnico ecobonus	spesa esclusa per espressa previsione di norma L. 178/2020 art.1 comma 69-70
--------------------------	--

Alla luce di quanto su esposto il vincolo di cui all'art. 1 commi 557 e 557 quater della L. 296/2006 risulta rispettato presentando un avanzo di **€ 86.295,75** così come si evince dal documento allegato al presente atto e identificato come "fabbisogno - rispetto vincolo L. 296-2006 art. 557".

6. Ripartizione Spesa Plus

La ripartizione della spesa sostenuta per l'anno **2021**, pari a **€ 66.803,32** risulta ripartita tra i comuni aderenti così come previsto nel prospetto allegato al presente atto per farene parte integrante e sostanziale e identificato come "**fabbisogno spazi spesa personale PLUS 2021**".

La quota a carico del comune di Villa San Pietro risulta essere pari a **€ 2.374,29**

7. Quota a carico del Comune di Villa San Pietro relativo all'Unione di Comuni Nora e Bithia2020

Come si evince dalla proposta di spese personale dell'Unione inviata dall'Unione, risulta a carico del comune di Villa San Pietro la somma di **€ 9.907,08**, comunicato con nota prot. n. 308/2021

8. Fabbisogno spesa di personale 2022 e 2023

I fabbisogno per gli anni 2022 e 2023 sono sostanzialmente simili al 2021 con esclusione delle seguenti somme:

Istruttore ufficio tecnico per ecobonus;
arretrati Segretario Comunale rinnovo CCNL;
esclusione scavalco del Segretario Comunale

Villa San Pietro, lì 02/03/2021

IL RESPONSABILE DELL'AREA AMM.VA
Antonio Caboni