



COMUNE DI CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

Tel.0721/78071 Fax 0721/780792 Sito Web: www.comune.cagli.ps.it E-mail:municipio@lcomune.cagli.ps.it

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ORIGINALE

RISORSE UMANE

ATTO N. 29

Del 15-03-2021

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023 E PIANO OCCUPAZIONALE 2021 - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA.

L'anno duemilaventuno il giorno quindici del mese di marzo alle ore 10:00, nella Residenza Comunale, si è riunita la Giunta Comunale, con la presenza dei Signori:

| | | |
|---------------------------|------------------|--------------------------------------|
| Alessandri Alberto | Sindaco | Presente |
| Marini Benilde | Assessore | Presente |
| Palazzetti Simona | Assessore | Presente (in videoconferenza) |
| Panichi Domenico | Assessore | Presente |
| Burani Luca | Assessore | Presente |

| | |
|--------------|--------------|
| Presenti n 5 | Assenti n. 0 |
|--------------|--------------|

Partecipa il **Segretario Generale, Dott.ssa Sabrina Ranocchi**.

Il Presidente Alberto Alessandri in qualità di Sindaco dichiara aperta la seduta dopo aver constatato il numero legale degli intervenuti, passa alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

Premesso che:

- l'art. 2, del D.Lgs.165/2001, stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4, del D.Lgs. 165/2001, stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6, del D.Lgs. 165/2001, prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del D.Lgs. 165/2001. 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. 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;
- l'art. 89, del D.Lgs. 267/2000, prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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;
- l'art. 33, del D.Lgs.165/2001, 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."*;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 165/2001, prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 22, comma 1, del D.Lgs. 75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di 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 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.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;
- con 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", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima", affermano: *"per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto*

dalla normativa vigente”.

Dato atto, quindi, che, in ossequio all'art. 6, del D.Lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'Ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'Amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D.Lgs.165/2001, 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.

Ritenuto che sia opportuno procedere alla programmazione dei fabbisogni 2021/2023, alla luce delle norme in materia di capacità assunzionale dei Comuni;

Atteso che è necessario individuare e parzialmente rideterminare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti sia le facoltà assunzionali per questo ente secondo la nuova disciplina, così articolate:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) capacità assunzionali a tempo indeterminato;
- C) spesa per lavoro flessibile;
- D) effettuazione di progressioni verticali.

Richiamato l'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, modificato dall'art. 1, comma 853, della Legge 160/2019 nonché dall'art. 17, comma 1-ter della Legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del Decreto-Legge 30 dicembre 2019, n. 162, che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, disponendo che:

“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 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";

Ribadito che le previsioni dei decreti in esame modificano sostanzialmente il quadro di riferimento in tema di definizione della capacità assunzionale dei comuni, prevedendo in sintesi che:

- 1) per individuare la propria capacità assunzionale di competenza, i Comuni devono determinare, per ciascun anno, il rapporto percentuale tra la spesa di personale rilevata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato e le entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati. Queste vanno ridotte dell'importo del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in sede previsionale nell'ultima delle tre annualità, eventualmente assestato;
- 2) tale percentuale va comparata con i valori soglia previsti nelle Tabelle 1 e 3 del Decreto Ministeriale attuativo, al fine di collocare l'ente in una delle tre fasce determinate dai valori percentuali di riferimento in funzione della classe demografica di appartenenza;
- 3) secondo il proprio posizionamento rispetto alle soglie anzidette l'ente assume diverse conseguenze in termini di capacità assunzionale, ovvero:
 - i comuni il cui rapporto si colloca sotto la soglia percentuale individuata in Tabella 1 possono assumere utilizzando la capacità concessa dall'art. 33, comma 2, in aggiunta agli eventuali resti della capacità assunzionale degli ultimi 5 anni (ex art. 14-bis del D.L. 4/2019 convertito in Legge 26/2019), fino al raggiungimento della soglia stessa. Le assunzioni effettuate utilizzando la capacità aggiuntiva derivante dall'applicazione del Decreto sono poste in deroga al vincolo di spesa per il personale in valore assoluto di cui ai commi 557 e 562 della Legge 296/2006;
 - i comuni che si collocano tra i valori soglia percentuali individuati nella Tabella 1 e nella Tabella 3 del decreto attuativo mantengono il turnover c.d. "ordinario", ma debbono contestualmente garantire che il rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti dell'anno corrente non sia superiore al medesimo rapporto registrato nell'ultimo rendiconto approvato;
 - i comuni che si collocano al di sopra della soglia percentuale individuata in Tabella 3 mantengono l'ordinaria capacità di assumere, ma devono programmare un rientro (anche attraverso un incremento delle entrate correnti) al di sotto della soglia stessa entro l'anno 2025. In caso non raggiungano tale obiettivo, applicano un turnover ridotto del 30% a decorrere da tale anno e fino al conseguimento del valore soglia anzidetto;
- 4) l'effettuazione di nuove assunzioni, per gli enti che si collocano nella fascia più bassa, è comunque subordinata al rispetto di una ulteriore percentuale, individuata in Tabella 2 del decreto ministeriale attuativo, che contiene progressivamente l'incremento di spesa, anno per anno, rispetto a quella del 2018;
- 5) se dispongono di capacità assunzionale residua, relativa ai cinque anni precedenti, i comuni collocati nella fascia più bassa possono disporne secondo le regole di cui all'articolo 3, comma 5, del D.L. 90/2014, convertito in Legge 114/2014, e ss.mm.ii., in aggiunta a quella determinata secondo le percentuali di incremento previste in Tabella 2, fermo il limite percentuale complessivo di cui alla Tabella 1.

Ricostruita, pertanto, la situazione dell'ente, alla luce delle norme vigenti, come segue:

A) Contenimento della spesa di personale

A1. Normativa

| | |
|--|---|
| <p>Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296</p> | <p>Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:</p> <p>a) lettera abrogata;</p> <p>b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;</p> <p>c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.</p> <p>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.</p> |
|--|---|

A2. Situazione dell'ente

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

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006, introdotto dall'art.3 del D.L. 90/2014, al netto delle componenti escluse, è pari a €. 1.978.047,93;

Evidenziato che l'articolo 7, comma 1, del Decreto Ministeriale attuativo 17 marzo 2020, dispone che *"La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296"*; e che, pertanto, il costo delle assunzioni a tempo indeterminato effettuate mediante l'utilizzo della capacità assunzionale concessa in applicazione dell'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 e ss.mm.ii. potrà essere escluso dal computo del limite di spesa in valore assoluto.

B) Capacità assunzionali

B1. Normativa

Richiamate le seguenti disposizioni vigenti con riferimento alla capacità assunzionale:

- Art. 3, comma 5, del Decreto-Legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 1, comma 228, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208
- Art. 1, comma 479, lettera d), della Legge 11 dicembre 2016, n. 232
- Art. 3, comma 5-sexies, del Decreto-Legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del Decreto Legge n. 4/2019, coordinato con la Legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26;
- Art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 e relativo decreto attuativo D.M. 17/03/2020;

B2. Verifica situazione dell'Ente

Verificato, in applicazione delle regole introdotte dal richiamato articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in Legge 58/2019 e ss.mm.ii., e del Decreto Ministeriale attuativo, effettuando il calcolo con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2017, 2018 e 2019 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2019

per la spesa, come da prospetto di calcolo Allegato A) alla presente Deliberazione, che:

- 1) Il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 25,01%;
- 2) con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel Decreto Ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%;
- 3) il Comune si colloca, pertanto, entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del D.M. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2021/2023, con riferimento all'annualità 2021, di €. 125.531,64;
- 4) non ricorre l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa rispetto a quella sostenuta nell'anno 2019, previsto in Tabella 2 del richiamato Decreto attuativo, ex art. 5, comma 1:
- 5) come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale complessiva del Comune per l'anno 2021 ammonta pertanto conclusivamente a €. 125.531,64;

Vista la seguente proposta relativa alla programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023, prevedendo le seguenti assunzioni:

anno 2021:

- o n.1 "Collaboratore Amministrativo" Cat."B3" a tempo indeterminato e pieno (36/36), da assegnare all'Ufficio Segreteria Affari Generali, da assumere con mobilità ex art.30, comma 1, D.Lgs. 165/2001 (previa propedeutica mobilità ex art.34-bis D.Lgs. 165/2001) o utilizzo graduatorie di altri Enti o espletamento di concorso pubblico. Nelle more della copertura del posto è stato attivato il comando da altro Ente;
- o n.1 "Istruttore Tecnico" Cat."C" a tempo indeterminato e pieno (36/36), da assegnare all'Ufficio Tecnico, da assumere mediante utilizzo graduatorie di altri Enti o con mobilità ex art.30, comma 1, D.Lgs. 165/2001 (previa propedeutica mobilità ex art.34-bis D.Lgs. 165/2001);
- o n.2 "Istruttori di Vigilanza" Cat."C" a tempo indeterminato e pieno (36/36), da assegnare al Corpo di Polizia Locale, da assumere mediante concorso pubblico;
- o n.1 "Istruttore Direttivo" Cat."D" a tempo indeterminato e pieno (36/36), da destinare alle U.O. Infrastrutture Tecniche ed Urbanistica, da assumere mediante concorso pubblico;
- o n.1 "Istruttore Direttivo" Cat."D" a tempo indeterminato e pieno (36/36), (Assistente Sociale), da assumere mediante concorso pubblico;

C) Lavoro flessibile

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce *“Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell’art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l’obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell’art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell’anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.”*;

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

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui *“Il limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l’utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall’art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell’ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall’art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell’ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni”*;

Preso atto, pertanto, che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell’ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell’art. 1, comma 557, Legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall’art. 9, comma 28, D.L. 78/2010, convertito in Legge 122/2010 oltre che nell’aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell’art. 1, comma 557, Legge 296/2006;

Richiamato il nuovo *comma 2*, dell’articolo 36, del D.Lgs.165/2001 – come modificato dall’art. 9 del D.Lgs.75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

Rilevata la seguente tabella riassuntiva:

| |
|---|
| Spesa complessiva lavoro flessibile: Anno 2009 = €. 10.661,00 |
|---|

Dato atto che al momento è prevista l’assunzione di personale attraverso forme di lavoro flessibile

nell’anno 2021, come di seguito specificato:

- n.1 "Collaboratore" con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato 12/36 Cat."C" da assegnare all'Ufficio di Staff del Sindaco (ex art. 90 del TUEL 267/2000 e "Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi (Organizzazione)");
- n.1 "Istruttore Tecnico" Cat. "C" a tempo determinato e parziale (24/36), da destinare all'Ufficio Tecnico, da assumere ai sensi dell'art.1, comma 69, Legge 30/12/2020, n.178;

D) Progressioni verticali

Dato atto che, sulla base della programmazione di cui sopra, in questo Ente, **si verificano** le condizioni per l'applicazione dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs.75/2017, relativamente alle procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli richiesti per l'accesso dall'esterno;

Che, pertanto, si prevede l'attivazione delle seguenti progressioni verticali:

- n.1 progressione verticale da Cat. "B" a Cat. "C";
- n.1 progressione verticale da Cat. "C" a Cat. "D";

Considerato che la somma necessaria all'effettuazione delle assunzioni e progressioni verticali programmate con il presente atto, computata in ragione d'anno per verificarne la sostenibilità finanziaria a regime, dettagliata nell'Allegato B) costituente parte integrante e sostanziale della presente Deliberazione, derivante dal seguente conteggio (€ 194.192,10 meno € 87.733,97 meno € 103.587,96) ammonta ad € 2.870,17 quale quota di utilizzo dei maggiori spazi assunzionali come da D.M. 17 Marzo 2020, art. 4, comma 2;

Rilevato che, includendo le assunzioni e le azioni di cui sopra, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2021 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17 Marzo 2020;

Atteso che la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 Marzo 2020;

Ritenuto, per le annualità successive, di prevedere quanto segue:

anno 2022:

- si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'Ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal D.M. 17 Marzo 2020;

anno 2023:

- si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'Ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal D.M. 17 Marzo 2020;

Preso atto, quindi, che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente, trovando copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2021 e del bilancio pluriennale 2021/2023;

Dato atto che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del D.Lgs.165/2001 sono state acquisite le dichiarazioni dei singoli Responsabili di Servizio / U.O., attraverso le quali si giunge alla seguente conclusione:

non sono individuate situazioni di eccedenza o soprannumero nell'Ente;

Dato atto che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della Legge 145/2018, i Comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo Ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2019;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della Legge 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art.1, comma 557-*quater* della Legge 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2020, tenendo conto della deroga al rispetto del limite di cui all'articolo 7, comma 1, del Decreto Ministeriale attuativo dell'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/219 e ss.mm.ii.;
- l'Ente ha adottato, in questa stessa seduta di G.C., con proposta n.29 del 09/03/2021, il "Piano di azioni positive" per il triennio 2021/2023;
- l'Ente effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs.165/2001, con la presente deliberazione;
- l'Ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'Ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66, convertito nella Legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- pertanto, questo Ente, non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale altrimenti prevista dall'art. 76 del D.L. 112/2008;

Visto l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001, secondo cui *"A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate"*;

Richiamato l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del D.L. 90/2014, per cui *"Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente"*;

Atteso che il presente atto è stato inviato al Revisore dei Conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente ed il relativo parere (verbale numero 01 del 12-03-2021) è depositato agli atti della presente delibera;

Visto il D.Lgs. n.267/2000;

Richiamato il vigente "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (Organizzazione)";

Rilevata la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del D.Lgs. n.267/2000;

PROPONE

1. **Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo, anche ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della Legge n.241/1990;**
2. **Di approvare il "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021-2023", alla luce delle novità introdotte dall'art.33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito in Legge 58/2019, e ss.mm.ii., nonché del relativo Decreto Ministeriale attuativo del 17 Marzo 2020, prevedendo le assunzioni ed azioni seguenti:**

anno 2021:

- n.1 "Collaboratore Amministrativo" Cat."B3" a tempo indeterminato e pieno (36/36), da assegnare all'Ufficio Segreteria Affari Generali, da assumere con mobilità ex art.30, comma 1, D.Lgs. 165/2001 (previa propedeutica mobilità ex art.34-bis D.Lgs. 165/2001) o utilizzo graduatorie di altri Enti o espletamento di concorso pubblico. Nelle more della copertura del posto è stato attivato il comando da altro Ente;
- n.1 "Istruttore Tecnico" Cat."C" a tempo indeterminato e pieno (36/36), da assegnare all'Ufficio Tecnico, da assumere mediante utilizzo graduatorie di altri Enti o con mobilità ex art.30, comma 1, D.Lgs. 165/2001 (previa propedeutica mobilità ex art.34-bis D.Lgs. 165/2001);
- n.2 "Istruttori di Vigilanza" Cat."C" a tempo indeterminato e pieno (36/36), da assegnare al Corpo di Polizia Locale, da assumere mediante concorso pubblico;
- n.1 "Istruttore Direttivo" Cat."D" a tempo indeterminato e pieno (36/36), da destinare alle U.O. Infrastrutture Tecniche ed Urbanistica, da assumere mediante concorso pubblico;
- n.1 "Istruttore Direttivo" Cat."D" a tempo indeterminato e pieno (36/36), (Assistente Sociale), da assumere mediante concorso pubblico;
- n.1 progressione verticale da Cat. "B" a Cat. "C";
- n.1 progressione verticale da Cat. "C" a Cat. "D";

anno 2022:

- si prevede di sostituire le unità di cui Intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal D.M. 17 marzo 2020;

anno 2023:

- si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal D.M. 17 marzo 2020;

3. **Di dare atto che al momento è prevista l'assunzione di personale attraverso forme di lavoro flessibile nell'anno 2021, come di seguito specificato:**

- n.1 "Collaboratore" con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato 12/36 Cat ."C" da assegnare all'Ufficio di Staff del Sindaco (ex art. 90 del TUEL 267/2000 e "Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi (Organizzazione)");

- n.1 "Istruttore Tecnico" Cat. "C" a tempo determinato e parziale (24/36), da destinare all'Ufficio Tecnico, da assumere ai sensi dell'art.1, comma 69, Legge 30/12/2020, n.178;

4. Di rilevare, per la verifica della compatibilità e della sostenibilità finanziaria della programmazione su specificata, quanto segue:

- il Comune di Cagli ha proceduto al calcolo disposto dall'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in Legge 58/2019 e ss.mm.ii., nonché dal D.M. 17 marzo 2020 attuativo delle disposizioni in tema di capacità assunzionali dei Comuni, verificando di collocarsi sotto la soglia di "virtuosità";

- la somma necessaria all'effettuazione delle assunzioni ed azioni programmate nel presente atto, computata in ragione d'anno per verificarne la sostenibilità finanziaria a regime, dettagliata nell'Allegato "B", costituente parte integrante e sostanziale della presente Deliberazione, ammonta ad €. 2.870,17 quale quota di utilizzo dei maggiori spazi assunzionali come da D.M. 17 Marzo 2020, art. 4, comma 2;

- tenuto conto delle assunzioni e delle azioni di cui sopra, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2021 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato;

- la programmazione dei fabbisogni risulta, pertanto, pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 Marzo 2020;

5. Di dare atto che le assunzioni e le azioni previste con il presente atto, nonché la dotazione organica risultante, rispettano, inoltre, il limite di spesa potenziale massima identificato nel tetto di contenimento della spesa di personale previsto all'art. 1, comma 557, della Legge 296/2006, anche tenendo conto di quanto previsto all'art. 7, comma 1, del D.M. 17 Marzo 2020, e in particolare:

- il limite ex art. 1, comma 557, della Legge 296/2006 (spesa media del triennio 2011/2013) ammonta ad €. 1.978.047,93;

- la spesa prevista nell'anno 2021, incluse le assunzioni e le progressioni verticali programmate nel presente atto deliberativo, ammonta ad €. 1.706.251,64;

6. Che la dotazione organica dell'Ente, tenuto conto del personale in servizio (comprese le progressioni verticali previste) e del personale che si prevede di assumere con il presente atto, nonché tenendo conto delle progressioni verticali previste, è definita come dal prospetto Allegato "C", anch'esso costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

7. Che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente, trovando copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2021 e pluriennale 2021-2023.

8. Che il presente atto è stato inviato al Revisore dei Conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente ed il relativo parere (verbale numero 01 del 12-03-2021) è depositato agli atti della presente delibera;

9. Di provvedere ad inviare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale di cui al presente atto al SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter, comma 5, del D.Lgs. 165/2001, per cui *"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."*

10. **Di trasmettere** il presente atto alle OO.SS. ed alla R.S.U., come informazione, ai sensi dell'art. 3 del CCNL-Funzioni locali sottoscritto il 21 Maggio 2018.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la contestuale proposta formulata dal Responsabile del Servizio;

VISTI i pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile attestanti la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 49 c. 1 – D.Lgs. n. 267/2000 e ss.m.e i. allegati alla presente deliberazione;

CONDIVISA e fatta propria la motivazione;

CON voti unanimi espressi per alzata di mano;

DELIBERA

- **Di approvare** integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo, anche ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della Legge n.241/1990;
- **Di approvare** il "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021-2023", alla luce delle novità introdotte dall'art.33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito in Legge 58/2019, e ss.mm.ii., nonché del relativo Decreto Ministeriale attuativo del 17 Marzo 2020, prevedendo le assunzioni ed azioni seguenti:

anno 2021:

- n.1 "Collaboratore Amministrativo" Cat."B3" a tempo indeterminato e pieno (36/36), da assegnare all'Ufficio Segreteria Affari Generali, da assumere con mobilità ex art.30, comma 1, D.Lgs. 165/2001 (previa propedeutica mobilità ex art.34-bis D.Lgs. 165/2001) o utilizzo graduatorie di altri Enti o espletamento di concorso pubblico. Nelle more della copertura del posto è stato attivato il comando da altro Ente;
- n.1 "Istruttore Tecnico" Cat."C" a tempo indeterminato e pieno (36/36), da assegnare all'Ufficio Tecnico, da assumere mediante utilizzo graduatorie di altri Enti o con mobilità ex art.30, comma 1, D.Lgs. 165/2001 (previa propedeutica mobilità ex art.34-bis D.Lgs. 165/2001);
- n.2 "Istruttori di Vigilanza" Cat."C" a tempo indeterminato e pieno (36/36), da assegnare al Corpo di Polizia Locale, da assumere mediante concorso pubblico;
- n.1 "Istruttore Direttivo" Cat."D" a tempo indeterminato e pieno (36/36), da destinare alle U.O. Infrastrutture Tecniche ed Urbanistica, da assumere mediante concorso pubblico;
- n.1 "Istruttore Direttivo" Cat."D" a tempo indeterminato e pieno (36/36), (Assistente Sociale), da assumere mediante concorso pubblico;
- n.1 progressione verticale da Cat. "B" a Cat. "C";

- n.1 progressione verticale da Cat. "C" a Cat. "D";

anno 2022:

- si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal D.M. 17 marzo 2020;

anno 2023:

- si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal D.M. 17 marzo 2020;

- **Di dare atto** che al momento è prevista l'assunzione di personale attraverso forme di lavoro flessibile nell'anno 2021, come di seguito specificato:

- n.1 "Collaboratore" con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato 12/36 Cat. "C" da assegnare all'Ufficio di Staff del Sindaco (ex art. 90 del TUEL 267/2000 e "Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi (Organizzazione)");

- n.1 "Istruttore Tecnico" Cat. "C" a tempo determinato e parziale (24/36), da destinare all'Ufficio Tecnico, da assumere ai sensi dell'art.1, comma 69, Legge 30/12/2020, n.178;

- **Di rilevare**, per la verifica della compatibilità e della sostenibilità finanziaria della programmazione su specificata, quanto segue:

- il Comune di Cagli ha proceduto al calcolo disposto dall'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in Legge 58/2019 e ss.mm.ii., nonché dal D.M. 17 marzo 2020 attuativo delle disposizioni in tema di capacità assunzionali dei Comuni, verificando di collocarsi sotto la soglia di "virtuosità";

- la somma necessaria all'effettuazione delle assunzioni ed azioni programmate nel presente atto, computata in ragione d'anno per verificarne la sostenibilità finanziaria a regime, dettagliata nell'Allegato "B", costituente parte integrante e sostanziale della presente Deliberazione, ammonta ad €. 2.870,17 quale quota di utilizzo dei maggiori spazi assunzionali come da D.M. 17 Marzo 2020, art. 4, comma 2;

- tenuto conto delle assunzioni e delle azioni di cui sopra, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2021 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato;

- la programmazione dei fabbisogni risulta, pertanto, pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 Marzo 2020;

- **Di dare atto** che le assunzioni e le azioni previste con il presente atto, nonché la dotazione organica risultante, rispettano, inoltre, il limite di spesa potenziale massima identificato nel tetto di contenimento della spesa di personale previsto all'art. 1, comma 557, della Legge 296/2006, anche tenendo conto di quanto previsto all'art. 7, comma 1, del D.M. 17 Marzo 2020, e in particolare:

- il limite ex art. 1, comma 557, della Legge 296/2006 (spesa media del triennio 2011/2013)

ammonta ad €. 1.978.047,93;

- la spesa prevista nell'anno 2021, incluse le assunzioni e le progressioni verticali programmate nel presente atto deliberativo, ammonta ad €. 1.706.251,64;

- **Che** la dotazione organica dell'Ente, tenuto conto del personale in servizio (comprese le progressioni verticali previste) e del personale che si prevede di assumere con il presente atto, nonché tenendo conto delle progressioni verticali previste, è definita come dal prospetto Allegato "C", anch'esso costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- **Che** il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente, trovando copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2021 e pluriennale 2021-2023.
- **Che** il presente atto è stato inviato al Revisore dei Conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente ed il relativo parere (verbale numero 01 del 12-03-2021) è depositato agli atti della presente delibera;
- **Di provvedere** ad inviare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale di cui al presente atto al SICCO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter, comma 5, del D.Lgs. 165/2001, per cui *"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."*
- **Di trasmettere** il presente atto alle OO.SS. ed alla R.S.U., come informazione, ai sensi dell'art. 3 del CCNL-Funzioni locali sottoscritto il 21 Maggio 2018.

INOLTRE DATA L'URGENZA CHE RIVESTE IL PRESENTE ATTO, con separata votazione unanime, espressa per alzata di mano,

DELIBERA

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 D.Lgs. 267/2000

IL Segretario Generale

Dott.ssa Sabrina Ranocchi

IL Sindaco

Alberto Alessandri

Atto firmato digitalmente, ai sensi del D.Lgs. n. 82 del 7.3.2005 e norme collegate

COMUNE DI CAGLI (PU)

**FILE DI CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE D.L. 34/2019.
UTILIZZARE SE LA % DEL COMUNE E' INFERIORE ALLA SOGLIA DELLA TABELLA 1**

| FASE 1 | POPOLAZIONE (AL 31/12/2020) | FASCIA | TURN OVER RESIDUO |
|-----------------------------------|--|----------------|-------------------|
| INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE | 8.215 | e | 179.065,70 |
| FASE 2 | SPESA PERSONALE RENDICONTO 2019 | | |
| INSERIMENTO VALORI FINANZIARI | ENTRATE RENDICONTO 2017 | | 1.660.276,66 |
| | ENTRATE RENDICONTO 2018 | | 6.621.262,36 |
| | ENTRATE RENDICONTO 2019 | | 6.912.692,24 |
| | FCDE PREVISIONE 2019 | | 7.365.681,89 |
| | MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE | | 327.852,93 |
| | | | 6.638.692,57 |
| | | | 6.966.545,50 |
| | | | 6.966.545,50 |
| FASE 3 | 25,01% | | |
| CALCOLO % ENTE | | | |
| FASE 4 | FASCIA | POPOLAZIONE | Tabella 1 |
| RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE | a | 0-999 | 29,50% |
| | b | 1000-1999 | 28,60% |
| | c | 2000-2999 | 27,60% |
| | d | 3000-4999 | 27,20% |
| | e | 5000-9999 | 26,90% |
| | f | 10000-59999 | 27,00% |
| | g | 60000-249999 | 27,60% |
| | h | 250000-1499999 | 28,80% |
| | i | 1500000> | 25,30% |
| | | | Tabella 3 |

| | | |
|---|------------|---------------------------|
| FASE 5 CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +) | 125.531,64 | Per arrivare al 26,90% |
|---|------------|---------------------------|

| | | |
|---|----------------|-----------|
| FASE 6 | Tabella 2 | ANNO 2020 |
| VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2 | 0-999 | 23,00% |
| | 1000-1999 | 23,00% |
| | 2000-2999 | 20,00% |
| | 3000-4999 | 19,00% |
| | 5000-9999 | 17,00% |
| | 10000-59999 | 9,00% |
| | 60000-249999 | 7,00% |
| | 250000-1499999 | 3,00% |
| | 1500000> | 1,50% |

| | | |
|---|---|---------------------|
| FASE 7 | NUOVO LIMITE SPESA | |
| CALCOLO NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE | spesa 2018 + incremento massimo teorico - riduzione % Tabella 2 | 1.785.808,30 |

| | | |
|--|---|---------------------|
| FASE 8 | (EVENTUALE) | |
| APPLICAZIONE TURN-OVER RESIDUO | incremento effettivo + bonus facilità residua | 125.531,64 |
| FASE 9 | INCREMENTO ENTRO SOGLIA MASSIMA | |
| VERIFICA FINALE RISPETTO % MASSIMA SOGLIA Tabella 1 | applicazione valore massimo teorico se inferiore a valore FASE 8 (segno negativo) | 125.531,64 |
| | NUOVO LIMITE SPESA | 1.785.808,30 |

ALL. "B"

| TEMPO INDETERMINATO | | | |
|--|------------------|---------------|---|
| ASSUNZIONI E Progr. Verticali Anno 2021 | | | |
| PROFILO PROFESSIONALE | CATEGORIA | ORARIO | SPESE AL LORDO DELLE CONTRIBUTZIONI E AL NETTO DELL'IRAP |
| COLLABORATORE AMM.VO | B3 | TEMPO PIENO | 28.571,19 |
| ISTRUTTORE TECNICO | C1 | TEMPO PIENO | 30.726,48 |
| ISTRUTTORE DI VIGILANZA | C1 | TEMPO PIENO | 32.029,32 |
| ISTRUTTORE DI VIGILANZA | C1 | TEMPO PIENO | 32.029,32 |
| ISTR. DIRETTIVO (UFF. TECNICO) | D1 | TEMPO PIENO | 33.372,63 |
| ISTR. DIRETTIVO (ASS. SOCIALE) | D1 | TEMPO PIENO | 33.135,84 |
| PROGR. VERTICALE DA "B" A "C" (DIFFERENZIALE) | C1 | TEMPO PIENO | 1.699,94 |
| PROGR. VERTICALE DA "C" A "D" (DIFFERENZIALE) | D1 | TEMPO PIENO | 2.627,38 |
| TOTALE TEMPO INDETERMINATO (A) | | | 194.192,10 |

| CESSAZIONI ANNO 2021 | | | |
|--|------------------|---------------|---|
| PROFILO PROFESSIONALE | CATEGORIA | ORARIO | SPESE AL LORDO DELLE CONTRIBUTZIONI E AL NETTO DELL'IRAP |
| ESECUTORE TECNICO | B1 | TEMPO PIENO | 23.852,88 |
| EDUCATRICE ASILO NIDO | C1 | TEMPO PIENO | 30.508,46 |
| ISTRUTTORE DIRETTIVO (UFF. TECNICO) | D1 | TEMPO PIENO | 33.372,63 |
| TOTALE CESSAZIONI ANNO 2021 (B) | | | 87.733,97 |

| CESSAZIONI ANNO 2020 NON ANCORA SOSTITuite | | | |
|---|------------------|---------------|---|
| PROFILO PROFESSIONALE | CATEGORIA | ORARIO | SPESE AL LORDO DELLE CONTRIBUTZIONI E AL NETTO DELL'IRAP |
| ESECUTORE AMMINISTRATIVO | B1 | TEMPO PIENO | 23.852,88 |
| ESECUTORE AMMINISTRATIVO | B1 | TEMPO PIENO | 23.852,88 |
| ESECUTORE TECNICO | B1 | TEMPO PIENO | 23.852,88 |
| ISTRUTTORE DI VIGILANZA | C1 | TEMPO PIENO | 32.029,32 |
| TOTALE CESSAZIONI 2020 DA SOSTITUIRE (C) | | | 103.587,96 |

TOTALE: (A) - B - C = €. 2.870,17 (Quota utilizzo maggiori spazi assunzionali)

**COMUNE DI CAGLI - DOTAZIONE ORGANICA GENERALE DEL PERSONALE
DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO (ANNO 2021)
ALL. "C"**

| NUM. | CAT. | PROFILO | OCCUPATO / VACANTE | NOTE |
|------|------|---|-----------------------|---|
| 01 | D3 | Istruttore Direttivo (Comandante Polizia Locale) | Occupato | Titolare di P.O. |
| 02 | D3 | Istruttore Direttivo (Servizio Affari Istituzionali) | Occupato | Titolare di P.O. |
| 03 | D1 | Istruttore Direttivo (Servizio Tecnico - Progettuale) | Occupato | Titolare di P.O. |
| 04 | D1 | Istruttore Direttivo | Occupato | Titolare di P.O. |
| 05 | D1 | Istruttore Direttivo | Occupato | Titolare di P.O. |
| 06 | D1 | Istruttore Direttivo (Tecnico) | Occupato | |
| 07 | D1 | Istruttore Direttivo (Part-time 18/36) | Occupato | |
| 08 | D1 | Istruttore Direttivo (Ufficio Tecnico) | Vacante | |
| 09 | D1 | Istruttore Direttivo (Assistente Sociale) | Vacante | |
| 10 | D1 | Istruttore Direttivo | Vacante | Da ricoprire con progressione verticale |
| 11 | C | Istruttore Amministrativo | Occupato | |
| 12 | C | Istruttore Amministrativo | Occupato | |
| 13 | C | Istruttore Amministrativo | Occupato | |
| 14 | C | Istruttore Amministrativo | Occupato | |
| 15 | C | Istruttore Amministrativo | Occupato | |
| 16 | C | Istruttore Amministrativo | Occupato | |
| 17 | C | Istruttore Contabile | Occupato | |
| 18 | C | Istruttore Contabile | Occupato | Titolare di P.O. |
| 19 | C | Istruttore Contabile (Part-time 24/36) | Occupato | |
| 20 | C | Istruttore Amministrativo/Contabile | Occupato | |
| 21 | C | Educatrice Asilo Nido | Occupato | |

| | | | |
|----|----|--|----------|
| 22 | C | Educatrice Asilo Nido | Occupato |
| 23 | C | Istruttore Tecnico | Occupato |
| 24 | C | Istruttore Tecnico | Occupato |
| 25 | C | Istruttore di vigilanza | Occupato |
| 26 | C | Istruttore di vigilanza | Occupato |
| 27 | C | Istruttore di vigilanza | Occupato |
| 28 | C | Istruttore Tecnico | Vacante |
| 29 | C | Istruttore di vigilanza | Vacante |
| 30 | C | Istruttore di vigilanza | Vacante |
| 31 | C | Istruttore Amministrativo | Vacante |
| 32 | B3 | Collaboratore Amministrativo (Addetto C.E.D.) | Occupato |
| 33 | B3 | Collaboratore Amministrativo (Terminalista) | Occupato |
| 34 | B3 | Collaboratore Amministrativo (Terminalista) | Occupato |
| 35 | B3 | Collaboratore Tecnico | Occupato |
| 36 | B3 | Collaboratore Tecnico | Occupato |
| 37 | B3 | Collaboratore Tecnico | Occupato |
| 38 | B3 | Collaboratore Tecnico | Occupato |
| 39 | B3 | Collaboratore Tecnico | Occupato |
| 40 | B1 | Esecutore Tecnico (Cuoca) | Occupato |
| 41 | B1 | Esecutore Tecnico (M.O.S. Patrimonio) | Occupato |
| 42 | B1 | Esecutore Tecnico (M.O.S.-Ambiente-Verde pubbl.-Patr.) | Occupato |
| 43 | B1 | Esecutore Amministrativo (Part-time 18/36) | Occupato |
| 44 | B3 | Collaboratore Amministrativo | Vacante |



COMUNE DI CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

Tel. 0721/78071 Fax 0721/780792 Sito Web: www.comune.cagli.ps.it E-mail: municipio@lcomune.cagli.ps.it

PROPOSTA DELIBERA DI GIUNTA

N. 23 DEL 22-02-2021

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023 E PIANO OCCUPAZIONALE 2021 - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA - PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

PARERE AI SENSI DELL'ART.49 DEL D.LGS 18/8/2000 N.267, IN ORDINE ALLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE IN OGGETTO, FORMULATA DALL'UFFICIO

Visto con parere Favorevole

Cagli, li 11-03-2021

IL RESPONSABILE

Rag. Vittorio Foresto

Atto firmato digitalmente, ai sensi del D.Lgs. n. 82 del 7.3.2005 e norme collegate



COMUNE DI CAGLI

Provincia di Pesaro • Urbino

Tel. 0721/78071 Fax 0721/780792 Sito Web: www.comune.cagli.ps.it E-mail: municipio@lcomune.cagli.ps.it

PROPOSTA DELIBERA DI GIUNTA

N. 23 DEL 22-02-2021

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023 E PIANO OCCUPAZIONALE 2021 - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA - PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

PARERE AI SENSI DELL'ART.49 DEL D.LGS 18/8/2000 N.267, IN ORDINE ALLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE IN OGGETTO, FORMULATA DALL'UFFICIO.

Visto con parere **Regolarita' contabile**

Data: 11-03-2021

Il Responsabile del servizio

Dott.ssa Romina Gasparini

Atto firmato digitalmente, ai sensi del D.Lgs. n. 82 del 7.3.2005 e norme collegate



COMUNE DI CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

Tel. 0721/78071 Fax 0721/780792 Sito Web: www.comune.cagli.ps.it E-mail: municipio@comune.cagli.ps.it

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE

N. 29 DEL 15-03-2021

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023 E PIANO OCCUPAZIONALE 2021 - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA.

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

SI ATTESTA

Visti gli atti d'ufficio, che la presente Deliberazione, è stata affissa all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi, a decorrere dal 22-03-2021, come previsto dall'art.124, c.1, del T.U. n.267/2000 e s.m., ai fini della pubblicità degli atti e della trasparenza dell'azione amministrativa.

Cagli, li 22-03-2021

Il Responsabile della Pubblicazione

ESECUTIVITA'

- ✓ Certifico che questa deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 15-03-2021 perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma quarto, del D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267);

Cagli, li 22-03-2021

Il Responsabile della Pubblicazione

Atto firmato digitalmente, ai sensi del D.Lgs. n. 82 del 7.3.2005 e norme collegate