



Codice Ente 10341

# COMUNE DI LOGRATO

Provincia di Brescia

DELIBERAZIONE N. 82 del 27.11.2020

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO:** Piano triennale fabbisogno del personale 2021-2023- approvazione modifica

L'anno **duemilaventi** addì **ventisette** del mese di **novembre** alle ore **13.30** previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, si sono riuniti i componenti della Giunta Comunale, in modalità telematica (Seduta in modalità telematica, completamente a distanza, così come previsto dalla Deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 16.03.2020, con la quale è stata approvata la disciplina urgente per la gestione telematica delle sedute di giunta durante l'emergenza covid -19);

La seduta si svolge in video conferenza , mediante piattaforma Skype, ed alla trattazione dell'argomento, in oggetto risultano presenti:

<i>Nominativo</i>	<i>Carica</i>	<i>Presente/Assente</i>
1. – TELÒ GIANANDREA	SINDACO	Presente
2. – PADERNO FEDERICA	ASSESSORE	Presente
3. – SAVOLDINI MANUELA	ASSESSORE	Presente
4. - PELATI IVAN	ASSESSORE	Presente
5. - MAGRI GIUSEPPE	ASSESSORE	Presente
Totale Presenti		5
Totale Assenti		0

Stante il carattere riservato della seduta e la presenza in remoto ed in luoghi diversi dei partecipanti, gli stessi dichiarano di trovarsi collegati, ciascuno, in via riservata e da soli e di non effettuare alcuna forma di registrazione e/o riproduzione audio/video/fotografica della seduta.

Il Presidente, Gianandrea Telò, assume la Presidenza nella sua qualità di SINDACO e riconosciuta la validità del numero legale degli intervenuti per poter deliberare, essendo i presenti (in remoto) n. 5 e gli assenti n. 0, dichiara aperta la seduta.

Partecipa all'adunanza il Vice-Segretario Comunale, Dott. Marco Esti, che provvede alla redazione del presente verbale.

## PROPOSTA N. 118

**OGGETTO: Piano triennale fabbisogno del personale 2021-2023- approvazione modifica**

### LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATE le vigenti disposizioni in materia di programmazione del fabbisogno di personale e dotazioni organiche:

**-D. Lgs. n. 267/2000:**

**•art. 89, comma 5,** *“gli Enti Locali ... provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, ... 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 di compiti loro attribuiti.”;*

**•art. 91, comma 1** *“... gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12.03.99 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.”*

*-comma 2 “gli Enti locali ... 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 (...la programmazione delle assunzioni tiene conto dei risultati quantitativi raggiunti al termine dell'anno precedente...), 3 (...definisce preliminarmente le priorità e le necessità operative da soddisfare, tenuto conto in particolare delle correlate esigenze di introduzione di nuove professionalità...determina il numero massimo complessivo delle assunzioni ...compatibile con gli obiettivi di riduzione numerica e con i dati sulle cessazioni dell'anno precedente. Le assunzioni restano comunque subordinate all'indisponibilità di personale da trasferire secondo le vigenti procedure di mobilità ... ), 3-bis (... tener conto delle peculiarità e delle specifiche esigenze delle amministrazioni per il pieno adempimento dei compiti istituzionali.) e 3-ter (... definizione di modelli organizzativi rispondenti ai principi di semplificazione e di funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi, con specifico riferimento, eventualmente, anche a nuove funzioni e qualificati servizi da fornire all'utenza ... riscontrare le effettive esigenze di reperimento di nuovo personale e l'impraticabilità di soluzioni alternative collegate a procedure di mobilità o all'adozione di misure di razionalizzazione interna. ...) dell'articolo 39 D.Lgs.vo 27.12.1997 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.”;*

**- D.Lgs. 165/2001, artt. 6 e 6-ter** come novellati dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017, che disciplinano la definizione dell'organizzazione degli uffici e la consistenza della dotazione organica, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di personale da adottarsi annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance e con le linee di indirizzo ministeriali;

CONSIDERATE le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018), ai sensi delle quali:

- 1) Il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno

del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

- 2) Il piano triennale deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, distinguendo, per ogni anno, le risorse quantificate:
- sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato.
  - con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del d.lgs. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e dall'art. 14 del d.l. 66/2014;
  - con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, nel rispetto dell'articolo 14, comma 7, del d.l. 95/2012;
  - in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;
  - necessarie per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni;

VERIFICATO che, per quanto disposto dall'art. 16 del D.Lgs.165/2001, i dirigenti propongono le risorse ed i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4;

RICHIAMATO il principio contabile all. 4/1 al D.Lgs 118/2011 ai sensi del quale il suddetto documento è contenuto nella sezione operativa del DUP;

RILEVATA la competenza della Giunta all'individuazione e definizione nel Piano triennale dei fabbisogni e delle risorse umane necessarie al perseguimento degli obiettivi dell'Ente, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nel rispetto dei vincoli finanziari, delle procedure e dei criteri previsti dalle vigenti disposizioni;

CONSIDERATO che il Piano esprime un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge e, nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, definisce, sia quantitativamente che qualitativamente, la consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati e determina le nuove assunzioni nel rispetto delle disposizioni in materia di reclutamento;

DATO ATTO che il Piano si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che, di anno in anno, può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale;

CONSIDERATO il D.L.90/2014, ed in particolare, l'art. 3 comma 5 come modificato dall'art.14-bis comma 1 lett.a) del D.L.4/2019 convertito con modificazioni dalla legge 26/2019;

RICHIAMATI il D.L.34/2019, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ed il Decreto attuativo del 17 Marzo 2020;

ATTESO CHE ai sensi dell'art. 33 comma. 2 del D.L. 34/2019 *“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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione,*

*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 predetto valore soglia. 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 le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo 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 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 27 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”;*

PRESO ATTO che è stato adottato il Decreto del Ministero per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze ed il Ministro dell'interno in data 17 Marzo 2020 (di seguito decreto attuativo) recante “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*” il quale:

- **all'art. 3** individua le fasce democratiche di suddivisione dei Comuni;
- **all'art. 4 comma 1** individua, ai sensi dell'art. 33 comma 2 D.L. 34/2019, i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa di personale dei comuni risetto alle entrate correnti secondo le definizioni di cui all'art. 2;
- **all'art.4 comma. 2** stabilisce che, 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;
- **all'art. 5:**
  - comma 1** individua le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024;
  - comma 2** prevede che per il periodo 2020 – 2024 i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi della tabella 2 ma comunque nel rispetto dei limiti della tabella 1 dell'art. 4;
  - comma 3** prevede che per il periodo 2020 – 2024 i comuni con meno di 5.000 abitanti che si collocano al di sotto della soglia di cui alla tabella 1 dell'art. 4 che fanno parte di Unione di Comuni per i quali la maggiore spesa consentita non è sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato possono, nel periodo 2020 – 2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di € 38.000,00 non cumulabile;

ATTESO CHE il nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionali dei Comuni previsto dall'art. 22 comma 2 del citato D.L. 34/2019 si applica a decorrere dal **20 aprile 2020**;

RICHIAMATA la precedente Deliberazione G.C. n. 48 del 23.07.2020 con la quale è stata approvata la modifica del piano dei fabbisogni del personale 2021 – 2023;

RICHIAMATA la Delibera della Corte dei Conti Lombardia n. 125/2020 pubblicata sul sito della sezione regionale di controllo il 29 settembre, la quale ribadisce che:

- l'intento del legislatore è di stabilire una diversa modalità di calcolo dello spazio assunzionale rispetto a quello previsto dall'art. 1, commi 557 quater e 562 della legge n. 296/2006 e che tale nuova modalità di calcolo non costituisce una deroga ai vincoli di spesa, pertanto gli enti non sono tenuti ad avere una doppia contabilità ai fini del calcolo delle proprie capacità assunzionali;
- in base al principio contabile n. 18, ovvero di prevalenza della sostanza sulla forma, la spesa complessiva del segretario comunale dovrà essere considerata spesa di personale dal comune capofila come anche dagli altri comuni aderenti alla convenzione;
- le norme assunzionali del sistema previgente, non sono state abrogate dalle nuove disposizioni introdotte dall'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019 e, pertanto, vanno con esse armonizzate, specie laddove stabiliscano diverse voci da stralciare dalla spesa effettiva del personale; pertanto sarà responsabilità dell'ente stabilire e motivare eventuali correttivi rispetto alla prassi precedente la riforma normativa in materia di capacità assunzionali.

PRESO ATTO della bozza di Decreto del Ministero dell'Interno sulle convenzioni di Segreteria, adottato ai sensi dell'art. 16 ter comma 12 del Decreto legge 30 dicembre 2019 n. 132, sul quale è stato acquisito il parere della Conferenza Stato Città Autonomie Locali espresso nella seduta del 15 ottobre e, ad oggi, dovrebbe essere in fase di pubblicazione in GU il quale all'ultimo periodo del comma 2 dell'articolo 3 stabilisce che: *“Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa”*;

RITENUTO, quindi, in applicazione e nel rispetto del principio contabile n. 18 sopra richiamato e della bozza di Decreto del Ministero dell'Interno in fase di pubblicazione, di dover considerare nel calcolo della spesa di personale anche la spesa sostenuta dal Comune di Lograto per il Segretario Comunale per la propria quota parte della convenzione di segreteria in essere con il Comune di Nave approvata con Delibera del Consiglio Comunale n. 3 del 31.01.2017;

RILEVATO, pertanto, che:

- il Comune di Lograto nel rispetto della citata normativa, risulta nella fascia demografica degli enti con popolazione compresa tra 3.000 e 4.999 abitanti con un valore soglia pari al **27,2% (tabella 1)**;
- la spesa di personale sostenuta dal Comune di Lograto, considerata anche la quota sostenuta per il Segretario Comunale per le motivazioni di cui sopra, ammonta complessivamente ad **€ 511.451,91**;
- il rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al lordo del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio annuale di previsione, risulta essere pari al **23,70%**;

- l'ente può incrementare la spesa del personale in misura non superiore al valore percentuale del 19% nel 2020 e del 24% per il 2021, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio e asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4 comma 1;

PRESO ATTO che è stata acquisita al protocollo dell'Ente n. 8336 in data 29/10/2020 la domanda di dimissioni della dipendente Valeria Tomasoni CAT. Giuridica B3 posizione economica B4 con decorrenza 14/12/2020 a seguito dell'esperimento del periodo di preavviso;

RILEVATO CHE tale figura professionale è indispensabile e non rinunciabile per garantire il corretto funzionamento del Settore Finanziario e, quindi, il corretto andamento di tutto l'Ente;

RILEVATO, altresì, per la sempre maggiore complessità dei procedimenti rimessi alla competenza del Settore Finanziario, che sia più opportuno avvalersi di una professionalità di categoria C profilo Istruttore Amministrativo Contabile anziché di una categoria B3;

RICHIAMATE le mansioni dell'Istruttore Amministrativo Contabile Cat. Giuridica C, come riportate anche nel vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, che sono più attinenti alle necessità ed al fabbisogno del Settore Finanziario e dell'Ente nel suo complesso;

RITENUTO, quindi, di dover sostituire la unità di personale dimissionaria in categoria giuridica B3 con altra unità di personale di categoria giuridica C1 con profilo di Istruttore Amministrativo Contabile trasformando il relativo posto;

RICHIAMATA la recente delibera n. 112/2020 della Corte dei Conti della Lombardia, la quale conferma che:

- come ha già avuto modo di evidenziare in altre pronunce (deliberazioni 74/2020/PAR, 93/2020/PAR, 98/2020/PAR) il fulcro centrale sia dato da una nuova e diversa regola assunzionale rispetto al passato, che, superando la c.d. logica del turnover, è basata sulla "sostenibilità finanziaria" della spesa, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti. E, difatti, la facoltà assunzionale dell'ente viene calcolata sulla base di un valore di soglia, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati dall'ente, calcolate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE).
- per le procedure effettuate a decorrere dal 20/04/2020, i Comuni virtuosi, che possono incrementare le assunzioni, devono comunque mantenere la spesa del personale entro i valori soglia previsti e **non possono, pertanto, utilizzare il turnover per l'anno in corso, ovvero procedere alla copertura al cento per cento delle cessazioni di personale, a prescindere da tali valori soglia e dalle percentuali assunzionali stabilite dal D.L. n. 34/2019 e dalla normativa di attuazione contenuta nel D.P.C.M. 17/03/2020;**

DATO ATTO che l'assunzione prevista per il 2020 di un Istruttore Tecnico Categoria Giuridica C1 part time al 67%, mediante mobilità dal Comune di Torbole Casaglia, è andata a buon fine a decorrere dal 01.02.2020;

VISTA la capacità assunzionale del Comune di Lograto come da **allegato "capacità assunzionale 2021"** calcolata ai sensi dell'art. 2 e segg. del DM 17.03.2020 (**ALL. "A"**);

VALUTATO DI effettuare la programmazione del fabbisogno del personale del Comune di Lograto per il triennio 2021/2023 come da Piano triennale dei fabbisogni del personale allegato **(ALL. B)** al fine di individuare la figura professionale di CAT. C1 in sostituzione dell'attuale dipendente in CAT. B3 dimissionario;

RIBADITO, quindi, di dover effettuare le seguenti assunzioni nel corso del 2021:

PROFILO	%	CAT	SPESA	UO / SERVIZIO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	TEMPI	NOTE
Operaio	100%	B3	<b>28.362,01</b>	Tecnico	Concorso appena concluso vedi Determinazione di approvazione della graduatoria definitiva n. 230 del 19/11/2020	A decorrere dal 01.01.2021	Sostituzione di una unità di personale che cessa per pensionamento
Istruttore Amministrativo Contabile	100%	C1	<b>32.784,65</b>	Finanziario	Procedura di mobilità o, in caso negativo, procedura concorsuale	A decorrere dal 01.01.2021	Sostituzione di una unità di personale che ha rassegnato le proprie dimissioni volontarie.

CONSIDERATO inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

VERIFICATO che la spesa per l'attuazione del Piano:

- rientra nei limiti di cui al combinato disposto dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 e artt- 2 e segg. del Decreto attuativo del 17.03.2020 nonché rientra nei limiti del valore medio della spesa di personale nel triennio 2011-2013 di cui al comma 557- quater dell'art. 1 della L. 296/2006 introdotto dall'art. 3, comma 5-bis Dl 90/2014 convertito nella L. 114/2014, come risulta dal prospetto **(allegato C)**;
- rientra nei limiti della spesa sostenibile per i contratti flessibili, ai sensi dell'art. 9 comma 28 del DL n. 78/2010, nell'importo ridotto ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs 75/2017 con la deliberazione CC n. 65 del 28.06.17;
- garantisce il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica di cui all'art. 1 cc 819 e segg. L.145/2018 (Legge Finanziaria 2019);

DEFINITA nell'allegato sub D), parte integrante e sostanziale del presente atto, la macrostruttura organizzativa del Comune di Lograto, ove è rappresentato l'organigramma, con l'individuazione delle Unità Organizzative, la loro articolazione interna, nonché i servizi posti alla diretta dipendenza del Segretario Generale;

VISTE le seguenti prescrizioni che devono essere rispettate al fine di poter procedere all'assunzione programmata:

- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 1 comma 719 e 723 della legge 208/2015, che impongono il rispetto delle disposizioni relative ai saldi di finanza pubblica come condizione necessaria per le assunzioni;
- l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;
- l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;
- l'articolo 10 del d.lgs. 150/2009 prevede che: *"In caso di mancata adozione del Piano della performance (...) l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale"*. Resta fermo che, ai sensi dell'articolo 169, comma 3-bis, del decreto legislativo n. 267 del 2000, per gli enti locali, il piano della performance è unificato nel PEG;
- la L. 68/1999 relativa agli obblighi di assunzione di personale appartenente alle categorie protette;
- l'art. 1, c. 557 e ss, L. 296/2006 prevede che il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto;
- l'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale prevede che il mancato rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;
- l'art. 243, comma 1, D.Lgs. 267/2000, il quale prevede che in presenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto le assunzioni di personale siano sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno;

DATO ATTO CHE:



- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli Responsabili dell'Ente, conservate in atti, e tale ricognizione ha dato esito negativo;
- le previsioni definitive del bilancio di previsione 2020-2022, annualità, 2020 e relativo monitoraggio assicurano il rispetto del pareggio di bilancio per l'anno 2020;
- l'Ente ha rispettato i vincoli di finanza pubblica vigenti;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti rispettando il disposto di cui all'art. 9 comma 3 bis del D.L. 185/2008;
- è stato adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2020/2022 con Delibera Giunta Comunale n. 98 del 17.12.2019;
- con delibera n. 6 del 31.01.2020 è stato approvato il PEG anno 2020;
- l'Ente negli anni 2019 e precedenti ha rispettato le vigenti limitazioni in materia di spesa di personale a tempo indeterminato e determinato;
- l'Ente ha rispettato i termini di approvazione del bilancio di previsione, rendiconto tempestivamente trasmessi alla BDAP;
- il Comune non risulta in stato di deficitarietà strutturale o dissesto e dall'ultimo consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;
- il Comune rispetta le norme sul collocamento dei disabili di cui alla L. n. 68 del 12/03/1999;

RICHIAMATE le disposizioni vigenti in materia di reclutamento, in particolare gli artt. 35 e 36 del D.Lgs.vo 165/2001;

VISTE le norme sul rapporto di lavoro a tempo determinato e quelle sul rapporto di lavoro a tempo parziale in particolare:

- i Capi II e III, Sezione I del D.Lgs.vo n. 81/2015;
- i Capi I e III del Titolo V del CCNL del 21.05.2018;
- l'art. 20 del Contratto collettivo integrativo sottoscritto il 28/12/2018;

DATO ATTO che l'Ente non si trova nelle more dell'approvazione dei bilanci e che pertanto non trova applicazione la sanzione di cui all'art. 9 c. 1 quinquies del DL 133/2016;

RICHIAMATO l'articolo 16 del decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 rubricato "*Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato*";

VERIFICATO che secondo quanto contenuto nelle linee guida della Funzione Pubblica la comunicazione del PTFP al SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica.

CONSIDERATO che la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'articolo 60 del decreto legislativo n. 165 del 2001 è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

RICHIAMATI:

- il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione G.C. n. 28 del 24/03/2016 ;
- la deliberazione C.C. n.20 del 30.09.2020 di approvazione del DUP 2021/2023 che contiene l'organigramma dell'Ente e la individuazione delle Unità Organizzative e dei Servizi posti alla diretta dipendenza del Segretario Generale;

ACQUISITO il parere favorevole del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001 n. 448 e la certificazione prevista dall'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. 114/2014, sul rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014 (**allegato sub E**);

DATO ATTO che sono stati informati i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 21.05.2018 relativo al personale del comparto Funzioni Locali, nel rispetto dell'art. 6 c. 1 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dal comma 18 dell'art. 2 del DL 95/2012;

VISTO il parere favorevole di regolarità tecnica espresso, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 267/2000 e s.m.i., dal Segretario comunale dott.ssa Caterina Barni;

VISTO il parere favorevole di regolarità contabile espresso, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 267/2000 e s.m.i., dal Responsabile del Servizio Finanziario Rag. Francesca Vassallo;

Con voti favorevoli unanimi, espressi in forma palese;

### **DELIBERA**

- 1) di richiamare le premesse sopra riportate che costituiscono parte integrante del presente deliberato;
- 2) di procedere alla programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2021-2023;
- 3) di prendere atto dell'insussistenza di eccedenze di personale ai sensi e per gli effetti di cui agli art. 6 e 33 del D.Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, così come risulta dalle apposite dichiarazioni rese dai Responsabili delle strutture di massima dimensione dell'Ente;
- 4) di ridefinire la capacità per assunzioni a tempo indeterminato per come indicato nell'allegato "CAPACITA' ASSUNZIONALE 2021" al presente atto, che ne costituisce parte integrante e sostanziale (Allegato A);
- 5) di trasformare, per le motivazioni di cui in narrativa, il posto in dotazione organica di categoria giuridica B3 con altra unità di personale di categoria giuridica C1 profilo di Istruttore Amministrativo Contabile;
- 6) di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021- 2023, da allegare al DUP 2021 - 2023, piano annuale delle assunzioni 2021, come da allegato B) al presente provvedimento che ne costituisce parte integrante e sostanziale, dando atto che le assunzioni programmate

contemplano al momento la sola annualità 2021 (allegato B);

7) di dare atto della congruità della programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato sopra individuate con la capacità assunzionale complessiva dell'Ente, nel rispetto dei limiti e prescrizioni di cui al combinato disposto dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 e artt- 2 e segg. del Decreto attuativo del 17.03.2020 nonché del rispetto dei limiti del valore medio della spesa di personale nel triennio 2011-2013 di cui al comma 557- quater dell'art. 1 della L. 296/2006 introdotto dall'art. 3, comma 5-bis DI 90/2014 convertito nella L. 114/2014, come risulta dal prospetto (allegato C);

8) di approvare l'organigramma che forma parte integrante e sostanziale del presente atto, nel quale sono individuate le Unità organizzative dell'Ente e la loro articolazione interna, nonché i servizi posti alla diretta dipendenza del Segretario Generale, con i relativi dipendenti (allegato D);

9) di autorizzare per il triennio 2021/2023 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 conv. in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, dando mandato al Segretario comunale per l'espletamento degli adempimenti necessari, previo confronto con la Giunta comunale;

10) di dare atto che il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001 n. 448 e la certificazione prevista dall'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. 114/2014, sul rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014 (allegato E);

11) di precisare che il Piano potrà essere rivisto in corso d'anno solo in relazione a nuove e non prevedibili esigenze, adeguatamente motivate, nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa e che sarà comunque soggetto a revisione annuale;

12) di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

13) di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

14) di trasmettere copia della presente deliberazione alle RSU e alle OO.SS;

15) di dare atto che ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 241/90 sul procedimento amministrativo, qualunque soggetto ritenga il presente atto amministrativo illegittimo, e venga dallo stesso direttamente leso, può proporre ricorso innanzi alla sezione del Tribunale Amministrativo Regionale di Brescia al quale è possibile rappresentare i propri rilievi, entro e non oltre 60 giorni dall'ultimo di pubblicazione all'Albo Pretorio, ovvero in alternativa ricorso straordinario al Presidente della Repubblica entro 120 giorni;

16) di comunicare il presente provvedimento ai Capigruppo Consiliari, ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs.267/2000, ed alla locale RSU.

Successivamente, ravvisata la necessità di dare immediata eseguibilità al presente provvedimento, onde procedere celermente con l'attuazione dei programmi previsti in bilancio;

### **LA GIUNTA COMUNALE**

Con voti favorevoli unanimi, espressi dagli aventi diritto nelle forme di legge;

### **DELIBERA**

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4° del D.lgs. 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto,

IL PRESIDENTE  
*Gianandrea Telò*

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE  
*Dott. Marco Esti*

---

*Documento informatico sottoscritto digitalmente ai sensi del D. Lgs. 82/2005 e successive modificazioni e integrazioni*

COMUNE DI		LOGRATO
ANNO	<b>2021</b>	I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia
POPOLAZIONE (abitanti)	<b>3837</b>	
CLASSE	<b>D</b>	
VALORE SOGLIA	<b>27,20%</b>	
SPESA PERSONALE	<b>511.451,91 €</b>	
MEDIA ENTRATE CORRENTI	<b>2.158.297,44 €</b>	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	<b>23,70%</b>	
CAPACITA' ASSUNZIONALE	<b>75.605,00 €</b>	
SPESA PERSONALE 2018	<b>515.719,70 €</b>	
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	<b>24,00%</b>	
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	<b>123.772,73 €</b>	
Resti assunzionali	<b>20.315,96 €</b>	2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facolta' assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	<b>75.605,00 €</b>	
RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025	<b>NO</b>	I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma 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

### PIANO FABBISOGNI PERSONALE 2021-2023

Cat. Giuridica	Profilo professionale	% rapporto di lavoro	Personale in servizio a tempo indeterminato al 31/12/2019	Nuove assunzioni 2020	Totale personale a tempo indeterminato 2020	Nuove assunzioni 2021	Totale personale a tempo indeterminato 2021	Spesa per assunzioni anno 2021	Note
	<b>TOTALE CATEGORIA A</b>		0	0	0	0	0	0,00	
B1	Esecutore operativo specializzato	100	1	0	1		1		
	<b>TOTALE CATEGORIA B</b>		1	0	1	0	1	0,00	
B3	Collaboratore Tecnico	100	1	0	1	0	0		
	Collaboratore Tecnico	100	0	0	0	1	1	28.362,01	Nuova assunzione dal 01.01.2021 in sostituzione di unità di personale pensionando
	Collaboratore Amministrativo	100	1	0	1	0	1		
	Collaboratore Amministrativo Contabile	50	1	0	1	0	1		
	Collaboratore Amministrativo Contabile	100	1	0	1	0	0		Categoria trasformata da B3 a C1
	<b>TOTALE CATEGORIA B3</b>		4	0	4	1	3	28.362,01	
C	Istruttore amministrativo-contabile	100	1	0	1	0	1		
	Agente polizia locale	100	1	0	1	0	1		
	Agente polizia locale	50	1	0	1	0	1		
	Istruttore amministrativo-contabile	100	0	0	0	1	1	32.784,65	Nuovo profilo in sostituzione di unità di personale dimissionario
	Istruttore amministrativo-contabile	100	1	0	1	0	1		
	Istruttore tecnico	67	0	1	1	0	1		Mobilità Comune di Torbole Bardelloni ante dm 17/03/2020
	<b>TOTALE CATEGORIA C</b>		4	1	5	1	6	32.784,65	
D	Istruttore direttivo amministrativo-contabile	100	1	0	1	0	1		
	Istruttore direttivo amministrativo-	100	1	0	1	0	1		
	Istruttore Direttivo Tecnico	100	1	0	1	0	1		
	<b>TOTALE CATEGORIA D</b>		3	0	3	0	3		
<b>P.E.O. RICONOSCIUTE NEL 2020 A VALERE SUL 2020</b>									
	<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>		12	1	13	2	13	61.146,66	

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2021 75.605,00  
 CAPACITA' ASSUNZIONALE 2021 RESIDUA 14.458,34

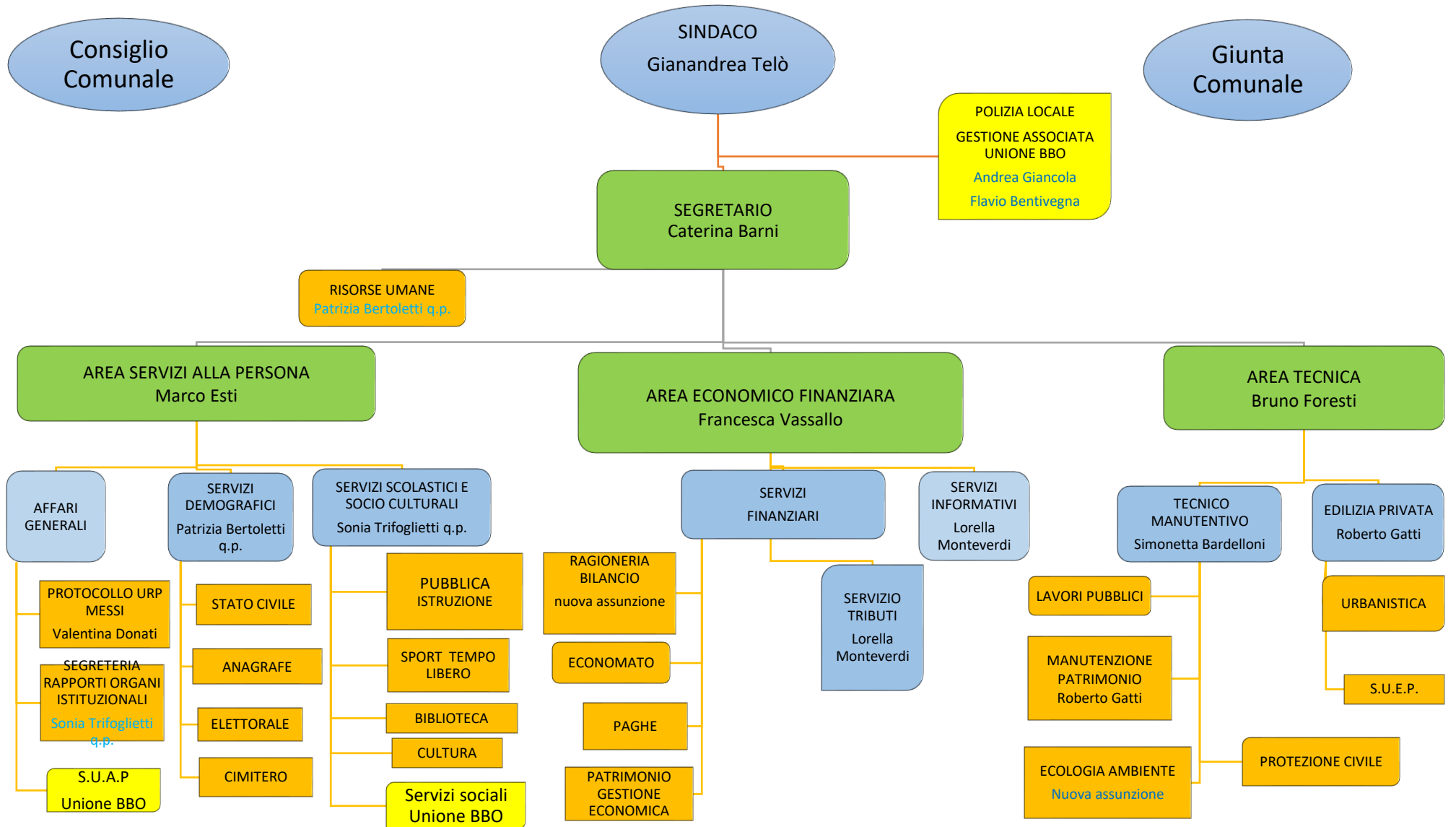


## Dimostrazione rispetto della spesa di personale 2021-2023

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:		PREVISIONE 2021	PREVISIONE 2022	PREVISIONE 2023	
1	Totale intervento 1 - Personale	+	592.180,00	592.180,00	592.180,00
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato				
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		591.680,00	591.680,00	591.680,00
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nell'interv. 1) e spese per equo indennizzo				
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto				
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL				
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro				
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)				
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nell'interv. 1)		500,00	500,00	500,00
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nell'interv. 1)				
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso				
Altre spese contabilizzate nell'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)					
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 3)	+			
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 5) SPESA GIURIDICA UNIONE	+	73.471,34	73.471,34	73.471,34
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	2.300,00	2.300,00	2.300,00
5	Irap	+	32.600,00	32.600,00	32.600,00
	F.P.V. entrata cap. ....	-	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)</b>			<b>700.551,34</b>	<b>700.551,34</b>	<b>700.551,34</b>
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+			
<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE</b>			<b>700.551,34</b>	<b>700.551,34</b>	<b>700.551,34</b>
<b>COMPONENTI ESCLUSE:</b>			<b>PREVISIONE 2021</b>	<b>PREVISIONE 2022</b>	<b>PREVISIONE 2023</b>
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	12.638,75	12.638,75	12.638,75
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	54.700,00	54.700,00	54.700,00
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-			
10	Spese per formazione del personale	-	2.000,00	2.000,00	2.000,00
11	Rimborsi per missioni	-	300,00	300,00	300,00
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-			
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	19.900,00	19.900,00	19.900,00
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-			
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-			
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-			
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	57.100,00	57.100,00	57.100,00
18	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura	-	14.050,00	14.050,00	14.050,00
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	6.412,00	6.412,00	6.412,00
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-			
21	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	-			
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-			
23	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-			
24	Spese per il personale delle Province e Città Metropolitane ricollocato ai sensi dell'art. 1, comma 424, della legge n. 190 del 23/12/2014	-	34.501,51	34.501,51	34.501,51
25	Assunzioni in deroga DM 17/03/2020 art. 6	-	34.950,25	34.950,25	34.950,25
26	Assunzioni in deroga DM 17/03/2020 art. 6	-	30.235,47	30.235,47	30.235,47
27	Adeguamento per garantire l'invarianza del valore medio procapite riferito all'anno 2018 (art. 33 comma 2 DL 34/2019)	-	13.941,78	13.941,78	13.941,78
<b>TOTALE COMPONENTI ESCLUSE</b>			<b>280.729,76</b>	<b>280.729,76</b>	<b>280.729,76</b>
<b>COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA</b>			<b>419.821,58</b>	<b>419.821,58</b>	<b>419.821,58</b>
<b>MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013 (VALORE ASSOLUTO)</b>			<b>474.350,50</b>	<b>474.350,50</b>	<b>474.350,50</b>
L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale (in termini assoluti)?			<b>SI</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>
Margine di spesa ancora sostenibile nel triennio 2021-2022-2023			<b>54.527,92</b>	<b>54.527,92</b>	<b>54.527,92</b>



ORGANIGRAMMA MACROSTRUTTURA COMUNE DI LOGRATO



**ORGANIGRAMMA MACROSTRUTTURA COMUNE DI LOGRATO**

<b>AREA</b>	<b>RESPONSABILE</b>	<b>SERVIZI</b>	<b>UFFICI</b>	<b>ATTIVITA'</b>	<b>PERSONALE ASSEGNATO</b>
Risorse umane	Segretario Comunale Dott.ssa Barni caterina	Risorse umane	Risorse Umane	Organizzazione del personale (gestione presenze), contrattazione decentrata integrativa, trattamento giuridico del personale	Bertoletti Patrizia q.p.
Servizi alla Persona	Dott.Marco Esti	Affari generali	Protocollo URP Messi	Protozollazione atti in entrata e uscita, servizio notificazioni e gestione documentale	Valentina Donati q.p.
			Segreteria e rapporti organi istituzionali	Redazione atti amministrativi, cura pubblicazione, adempimenti anticorruzione e trasparenza, rapporto con gli organi istituzionali	Trifoglietti Sonia q.p.
			S.U.A.P	SUAP: Commercio adempimenti - scia - autorizzazioni (sportello telematico SUAP gestito UNIONE DEI COMUNI BBO)	Giancola Andrea q.p. Gatti Roberto q.p.
		Servizi Demografici	Stato civile	Redazione e aggiornamento atti stato civile	Bertoletti Patrizia q.p Monteverdi Lorella q.p.
			Anagrafe	ANPR aggiornamento e servizi anagrafici al cittadino	
			Leva ed elettorale	Tenuta e evisioni liste elettorali e di leva	
			Cimitero	Concessioni cimiteriali e servizi relativi al cittadino	
		Servizi scolastici e socio culturali	Pubblica Istruzione	Servizi di mensa trasporto scolastico piano diritto allo studio e adempimenti connessi	Trifoglietti Sonia q.p.
			Sport Tempo libero	Gestione concessione palestra gruppi sportivi e impianti sportivi	
			Biblioteca	Servizio esternalizzato	
			Cultura	Manifestazioni culturali e eventi	
			Servizi sociali	Servizio in gestio all'Unione tramite Fondazione BBO. Parte del servizio gestito internamente Servizio Sociale Professionale Unione BBO- Fondazione BBO adempimenti amministrativi servizi sociali (famiglia,minori,disabilità,anziani,assegnazione alloggi erp)	
		q.	Rag.Francesca Vassallo	Finanziari	Ragioneria e Bilancio
Economato	Ge stione servizio economato emissione buoni e rendicontazioni trimestrali				
Paghe	Gestione stipendi e ademopimenti fiscali relativi al personale dipendente amministratori e professionisti				

ORGANIGRAMMA MACROSTRUTTURA COMUNE DI LOGRATO

			Patrimonio gestione economica	Gestione conto del patrimonio economico e inventario dei beni	
		Tributi	Tributi	Gestione tributi IMU TARI COSAP	Monteverdi Lorella
		Informativi CED	Informativi Ced	Gestione servizi informativi, adempimenti anticorruzione e trasparenza	Monteverdi Lorella
Tecnica	Arch.Bruno Foresti	Tecnico Manutentivo	Lavori Pubblici	Gestione appalti per lavori pubblici e gare	Simonetta Bardelloni
			Manutenzione patrimonio	Gestione manutenzione patrimonio comunale	Simonetta Bardelloni
			Ecologia ambiente	Gestione adempimenti servizio rifiuti e servizi connessi	Roberto Gatti-nuova assunzione operaio
			Protezione civile	Gestione protezione civile	Simonetta Bardelloni
		Edilizia Privata	Urbanistica, S.U.E.	Gestione pratiche edilizie sportello sue	Gatti Roberto
Polizia Locale	Vittorio Paloschi	Polizia Locale – competenze Unione BBO Vittorio Paloschi		Tutte le funzioni attinenti alle attività di polizia locale, urbana e rurale, di polizia amministrativa, giudiziaria e ad ogni altra materia la cui funzione di polizia sia demandata da leggi o regolamenti al Comune o direttamente alla Polizia Locale; polizia sanitaria; attività circense, spettacoli pirotecnici e spettacoli viaggianti; viabilità e traffico, occupazioni suolo pubblico; accertamenti anagrafici; adempimenti in materia di pubblica sicurezza, denuncia infortuni, cessione fabbricati, denuncia ospitalità;	Giancola Andrea Bentivegna Flavio h. 18
	Sindaco Rag.Gianandrea Telo'	Polizia Locale – competenze Comune		Supporto al SUAP adempimenti istruttori in materia di polizia amministrativa, di pubblica sicurezza (noleggio con conducente/senza conducente, direttore/istruttore di tiro ecc.); commercio su aree pubbliche (fiere-mercati – autorizzazioni-carta d'esercizio)	Giancola Andrea Bentivegna Flavio h. 18

**OGGETTO: PARERE SULLA PROPOSTA DI MODIFICAZIONE DEL PIANO TRIENNALE 2021/2023 DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE**

**Il sottoscritto Paolo Vollono**, Revisore Unico del Comune di Lograto, nominato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 20 del 16/10/2018, ricevuta la documentazione in merito alla proposta n. 118 di cui in oggetto, redige il seguente parere:

Il sottoscritto preso atto che il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023 è stato adottato con Delibera Giunta Comunale n. 48 del 23.07.2020;

ricevuto i seguenti documenti:

- la proposta di delibera di Giunta n. 118 intitolata “Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023 – Approvazione modifica” e relativi prospetti allegati;
- parere di regolarità tecnica sottoscritto dal responsabile del servizio dott.ssa Barni Caterina;
- parere di regolarità contabile sottoscritto dal responsabile del servizio rag. Vassallo Francesca.

Richiamate inoltre tutte le considerazioni e spiegazioni esposte nella bozza di delibera allegata alla documentazione e verificato dai prospetti che:

- rientra nei limiti di cui al combinato disposto dell’art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 e artt- 2 e segg. del Decreto attuativo del 17.03.2020 nonché rientra nei limiti del valore medio della spesa di personale nel triennio 2011-2013 di cui al comma 557- quater dell’art. 1 della L. 296/2006 introdotto dall’art. 3, comma 5-bis DI 90/2014 convertito nella L. 114/2014, come risulta dal prospetto allegato;
- rientra nei limiti della spesa sostenibile per i contratti flessibili, ai sensi dell’art. 9 comma 28 del DL n. 78/2010, nell’importo ridotto ai sensi dell’art. 20 del D.Lgs 75/2017 con la deliberazione CC n. 65 del 28.06.17;
- garantisce il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica di cui all’art. 1 cc 819 e segg. L.145/2018 (Legge Finanziaria 2019).

Tutto ciò premesso, il Revisore **esprime parere favorevole** alla proposta di modifica del Piano Triennale del Fabbisogno del personale così come proposta.

Brescia, 27/11/2020

Il Revisore Unico  
Dott. Paolo Vollono