SEDUTA DEL 23/05/2021 **DELIBERA N. 20**

COMUNE DI CASTEL DEL GIUDICE
(PROVINCIA DI ISERNIA)

DELIBERAZIONE ORIGINALE
DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023 E DETERMINAZIONE DELLA CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA, AI SENSI DELL'ART 6 DEL D.LGS. 165/2001.

L'anno duemila**ventuno**, addì **ventitre (23)** del mese di **maggio** alle ore 12,55 con la continuazione, nella solita sala della adunanze, si è riunita la Giunta Comunale convocata nei modi di legge.

Presiede l'adunanza il Sindaco Dott. Lino Nicola Gentile e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti sigg.

N°	Cognome e Nome	Carica	Presenti	Assenti
1	GENTILE Lino Nicola	Sindaco	x	
2	CENCI Claudio	Vicesindaco	x	
3	GENTILE Remo	Assessore		x
		TOTALI	**2**	**1**

Partecipa alla seduta il dott. Domenico Di Giulio Vice-Segretario Comunale, il quale redige il presente verbale.

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e li invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato. (delibera, pagine interne)

==========

La proposta è stata istruita e redatta con parere favorevole di regolarità tecnica e contabile (art. 49 T.U 267/00) dal sottoscritto Vice-Segretario Comunale e Responsabile dell'Area Finanziaria.

Lì 14.05.2021

Il Vice-Segretario Comunale
Responsabile del Servizio Finanziario
f.to dr. Domenico Di Giulio

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023 E DETERMINAZIONE DELLA CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA, AI SENSI DELL'ART 6 DEL D.LGS. 165/2001.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la seguente proposta di deliberazione

PREMESSO CHE:

- l'art. 39 della Legge n. 449/1997 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999;

- l'obbligo di programmazione del fabbisogno del personale è altresì sancito dall'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, che precisa che la programmazione deve essere finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;

- la programmazione del fabbisogno di personale deve avvenire nel rispetto della disciplina vincolistica in tema di spesa del personale in generale e di assunzioni in particolare;

- l'introduzione delle regole per il rispetto del cosiddetto "Patto di stabilità interno" ha inciso pesantemente sul tema delle assunzioni di personale;

- l'art 1 comma 562 della Legge 27 dicembre 2006 n 296 (cd. Legge Finanziaria 2007) e ss.mm.ii., in particolare, contiene la disciplina vincolistica in materia di spese per il personale degli enti non soggetti a Patto di stabilità interna nell'anno 2015, prevedendo che "*Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilita' interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558*".

Richiamato altresì l'art 1 comma 557ter della predetta Legge 296/2006 secondo cui costituiscono spese di personale anche quelle "sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture ed organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente;

Rilevato che, in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale, scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (art 1 comma 557-ter della Legge 296/2006);

Dato atto che, alle disposizioni sopra richiamaste, si sono aggiunte le successive manovre finanziarie a partire dal D.L. n. 78/2010, convertito in L. n. 122/2010 (e s.m.i) e, in particolare:

- ✓ le disposizioni dell'art. 3 della legge 11.8.2014 n. 114 di conversione del DL n. 90/2014;
- ✓ la legge 23.12.2014, n. 190 "Legge di stabilità 2015";
- ✓ il D.L. n. 78/2015 convertito in legge 6.8.2015 n. 125;

- ✓ il comma 228 della Legge 208/2015 (legge di stabilità 2016) che ha modificato ulteriormente i limiti assunzionali, precedentemente definiti dal D.L. 90/2014;
- ✓ il comma 234 della legge di stabilità 2016 che ha disposto la riattivazione delle ordinarie facoltà assunzionali a completamento nell'ambito regionale del processo di riassorbimento del personale degli Enti di area vasta in esubero;
- ✓ l'art 16 comma 1 bis del DL 113/2016 (convertito con modificazioni con legge n. 160/2016) che ha apportato importanti modifiche in tema di vincoli alle spese di personale;

Visto il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", in vigore dal 22.06.2017, che ha apportato rilevanti modifiche al D.Lgs. 165/2001, in particolare, in materia di fabbisogni di personale;

Richiamato l'art 6 del D.Lgs. 165/2011, come modificato dal D.Lgs. 75/2017, che prevede, tra l'altro:

- l'obbligo delle Pubbliche amministrazioni di adottare un piano triennale dei fabbisogni di personale, *in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attivita' e della performance, nonche' con le linee di indirizzo emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, prevedendo che, in sede di definizione del piano suddetto, debba essere indicata la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter;*

- *il divieto di assumere nuovo personale per le pubbliche amministrazioni che non provvedono agli adempimenti di cui al medesimo art 6 del D.Lgs. 165/2001 (art 6, comma 6);*

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D. Lgs 75/2017, il concetto di dotazione organica si deve intendere non come un elenco di posti occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del Programma triennale del fabbisogno di personale;

Rilevato che l'approvazione del Programma triennale del fabbisogno di personale deve essere aggiornato annualmente, anche in considerazione della eventuale necessità di mutamento in relazioni alle mutate esigenze del contesto normativo, organizzativo o funzionale o, durante l'anno, al verificarsi di situazioni nuove e non prevedibili con adeguata motivazione e la cui mancata adozione determina l'impossibilità di procedere ad assunzioni di personale;

Richiamato inoltre l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 che, in materia di dotazione organica, 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, fermo restando che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

Visto il Decreto 8/05/2018, con cui 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;

Rilevato che le citate Linee guida individuano per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima" e stabiliscono che "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";

Evidenziato che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del decreto-legge n. 4/2019, per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

- a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione 26/2019 del d.l. 4/2019 (30 marzo 2019) è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;

Richiamata *la deliberazione n. 25/2017 della Sezione delle Autonomie della Corte dei conti, con la quale il giudice contabile ha chiarito che:*

- *"la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;*

- *i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini";*

Visto l'art 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 (cd. Decreto Crescita), convertito in legge L. 28 giugno 2019, n. 58, a norma del quale: " A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalita' 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 esigibilita' 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-citta' 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 modalita' 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 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";

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

RILEVATO CHE:

- il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

- ai sensi dell'art 1, la nuova metodologia di calcolo del limite di spesa del personale si applica ai Comuni a decorrere dal 20 aprile 2020;

-tale metodologia si fonda sul rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti, considerando, ai sensi dell'art 2 del DM, quale spesa di personale gli " impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonche' per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato" e quali entrate correnti la "*media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilita' stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualita' considerata*";

-l'art 4 del citato DM 17 marzo 2020, in particolare, al comma 1, individua i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti;

- il comma 2 del richiamato art 4 precisa 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*";

- ai sensi dell'art 5 del citato decreto, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 del medesimo art 5, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;

-il comma 2 dell'art 5 aggiunge che: "*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";

- ai sensi dell'art 7 del DM: "*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*";

Considerato che, sulla base della normativa sopra richiamata:

-nell'anno 2021, la capacità assunzionale dei Comuni è pari al 100% della spesa dei cessati nell'anno precedente;

- alla predetta capacità assunzionale si aggiungono anche le capacità assunzionali del quinquennio precedente (2020-2016) che , sono così determinate:

- Anno 2020: 100% dei risparmi delle cessazioni 2019;
- Anno 2019: 100% dei risparmi delle cessazioni 2018;
- Anno 2018: 100% dei risparmi delle cessazioni 2017;
- Anno 2017 100% dei risparmi delle cessazioni 2016;
- anno 2016: 100% dei risparmi delle cessazioni 2015;

Visto il comma 5 sexies dell'art 3 del DL 90/2014, inserito dal citato art 14 bis del DL 4/2019, a norma del quale: "*Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacita' assunzionali per ciascuna annualita', sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualita', fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over*";

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

Evidenziato che il Comune di Castel del Giudice appartiene alla fascia demografica dei Comuni con meno di 1000 abitanti;

Preso atto, sulla base dei dati comunicati dal Servizio finanziario dell'Ente (Allegati B, C, D,) che:

- la spesa di personale del Comune di Castel del Giudice risultante dall'ultimo rendiconto approvato (rendiconto 2019), al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, è pari ad € 158.066,57 (all. B);

-dal calcolo dei resti assunzionali, le somme residue per il personale cessato ammontano ad € 28.964,84, all. C)

- la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (rendiconti 2019, 2018 e 2017), considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilita' stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualita' considerata, è pari ad € 680.042,34, all. D);

- il rapporto tra la spesa di personale risultante dall'ultimo rendiconto approvato, come sopra calcolata, e la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (rendiconti 2019, 2018 e 2017), come sopra calcolata, risulta pari al 23,24% e, pertanto, inferiore al valore soglia previsto dall'art 4, comma 1, del DM 17 marzo 2020, Tabella 1 all. D);

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 2020 e ne è previsto il rispetto anche per l'anno 2021;

- l'ente ha adottato, con precedente deliberazione di Giunta Comunale n. 35 del 29/06/2020, esecutiva come per legge, il piano di azioni positive per il triennio 2020-2022;

- 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, conv. 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;

- questo ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale altrimenti prevista dall'art. 76 del D.L. 112/2008;

Rilevato che:

- la spesa di personale prevista per l'anno 2021, risulta pari ad € 211.339,00

- la spesa di personale per l'anno 2021, come sopra determinata, risulta, inoltre, rispettosa del limite previsto in materia di spesa di personale dall'art 1, comma 562, di cui sopra, come computata dal responsabile del servizio finanziario, pari ad € 93.958,09 (come risulta dal prospetto allegato al presente atto All A);

Dato atto che, con riferimento alle informazioni cui agli allegati B, C e D:

- risultano rispettati i limiti di spesa previsti dal DM 17 marzo 2020;

- non sono comunque previste assunzioni;

Vista la legge 19 giugno 2019, n. 56, recante "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo" (cd. Legge concretezza), ed esaminato in particolare l'art 3, comma 8, secondo cui, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2021-2023, le nuove assunzioni

possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001;

Dato atto che, in base alla normativa soprarichiamata, agli spazi assunzionali disponibili, è possibile prevedere assunzioni di personale a tempo indeterminato per il triennio 2021-2023, fatto comunque salvo ulteriori modifiche legislative o cessazioni di personale che dovessero intervenire;

Dato atto inoltre, che l'Ente si riserva la possibilità di modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale qualora si verificassero mutamenti del quadro normativo e, comunque, secondo la propria necessità;

Rilevato che la programmazione del fabbisogno di personale deve ricomprendere altresì i fabbisogni di personale da acquisire con forme flessibili di lavoro, a tempo determinato e/o mediante assegnazione temporanea di dipendenti di altre Amministrazioni;

Vista la nota prot. n 21201 del 28/01/2012 con la quale la Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, fornisce indicazioni in merito all'applicazione dell'art 9, comma 28, del D. L n 78/2010 e in particolare afferma che il limite fissato è da intendersi come tetto di spesa in cui far rientrare cumulativamente tutte le tipologie di contratto di lavoro atipico richiamato dalla norma, senza distinzioni di settori di riferimento;

Visto l'art 11, comma 4-bis. del D. L. n. 90 del 24/06/2014, introdotto dalla legge di conversione n 114 del 11/08/2014 che ha inserito nel corpo dell'art 9, comma 28, del DL n 78/2010, in forma di inciso novellato, il settimo periodo secondo cui "Le limitazioni imposte dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle pese 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". All'inciso fa seguito il periodo immediatamente successivo, l'ottavo, già presente che contiene la seguente disposizione:" Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009";

Richiamata la Deliberazione n 2/SEZAUT/2015/QMIG del 29/1/2015 con la quale la Corte dei Conti – Sezione Autonomie, nel dirimere il contrasto interpretativo tra diverse sezioni regionali di controllo in merito alla vigenza, nei confronti degli Enti locali in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale, del limite di spesa sostenuta nel 2009 per il lavoro flessibile, ha chiarito che " 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 applicato 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";

EVIDENZIATO, in ogni caso, per quanto riguarda i limiti inerenti il lavoro flessibile, quanto segue:

- la deliberazione n 99/PAR/2012 del 19/10/2012 della Corte dei conti, sezione regionale Pubblica , che così si esprime: "Le spese per il personale utilizzato in convenzione ai sensi dell'art 14 del CCNL del 22/01/2004 vanno escluse dai limiti imposti dall'art 9, comma 28, del DL 78/2010. Parimenti non sono soggette ai limiti della citata disposizione normativa le spese per il personale impiegato negli uffici comunali costituiti mediante convenzione per 'esercizio associato di funzioni e/o servizi ai sensi dell'art 30 del D. Lgs 267/2000. Al contrario, rimangono soggette alle limitazioni del DL 78/2010 le spese per la stipula delle convenzioni di cui all'art 1 comma 557 della legge 311/2004. Nessun dubbio, invece, in ordine alla necessità di ricomprendere tutte le spese di personale sopra considerate nel calcolo del limite di cui all'art 1 co 562 (0 557) della Legge 296/2006";

-. la deliberazione della Corte dei Conti Sezione Regionale Piemonte n 223/2012/SRCPIE/PAR del 12/06/2012 che così prevede "In conclusione, la Sezione ritiene che esulino dall'ambito di applicazione dell'art 9, comma 28 del DL 78/2010 le prestazioni lavorative rese ai sensi dell'art 14 del CCNL del Comparto Regioni-Enti Locali del 21 gennaio 2004";

Dato atto inoltre che nel calcolo della spesa per lavoro flessibile non vanno incluse le spese per incarichi a contratto stipulati ai sensi dell'art 110 comma 1 del D. Lgs n 267/2000, come stabilito con la legge n 160 del 7 agosto 2016 che ha convertito con modificazioni il DL n 113 del 24/06/2016, introducendo all'articolo 9, comma 28, del DL 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010 n 122, dopo l'ottavo periodo, il seguente: "Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzionali a tempo determinato ai sensi dell'art 110, comma 1, del testo unico di cui al D. Lgs 18 agosto 2000 n 267". A seguito di tale intervento legislativo, le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110 comma 1 del TUEL, effettuate dopo l'entrata in vigore della citata legge (218/2016), sono definitivamente fuori dal limite dell'art 9 comma 28 del DL 78/2010

Considerata la necessità di provvedere ad approvare il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023 e del relativo piano occupazionale 2021, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spesa per il personale e con il quadro normativo vigente illustrato;

Ritenuto altresì necessario ed opportuno prevedere anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art 9, comma 28, DL n 78/2010, nonché dell'art 36 del D. Lgs n 165/2001 e ss.m.ii.) e di contenimento della spesa di personale, ferma restando in ogni caso la necessità di garantire la copertura della spesa, il rispetto dei limiti di legge per la spesa di personale nonché degli equilibri di bilancio;

Dato atto inoltre che l'ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n 68/1999 in quanto ha alle proprie dipendenze meno di 15 dipendenti;

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

Richiamato altresì l'art il CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 sottoscritto in data 21 maggio 2018, ed in particolare l'art 4, comma 4, secondo cui " Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione";

Dato atto che la programmazione del fabbisogno di personale è materia non inclusa nell'elencazione di cui ai suddetti artt. 5 e 7 del suddetto vigente CCNL e pertanto non vi sono specifiche relazioni sindacali da rispettare prima dell'adozione del piano del fabbisogno di personale;

Preso atto della necessità di trasmettere il Piano triennale dei fabbisogni di personale, una volta approvato, alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art 6-ter del D. Lgs 165/2001, come introdotto dal D. Lgs 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n 18/2018;

Vista la programmazione del fabbisogno di personale di cui alla delibera di G.C. n. 48 del 11/09/2020;

Dato atto che la programmazione del fabbisogno di personale, come sopra evidenziato, deve rispettare il limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle predette facoltà assunzionali, comprese le norme speciali, la cui somma non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge;

Viste le linee guida di indirizzo amministrativo sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli, ispirate alle migliori pratiche a livello nazionale e internazionale in materia di reclutamento del personale, nel rispetto della normativa, anche regolamentare, vigente in materia, approvate con la Direttiva n. 3 del 24-4-2018 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione Pubblica;

Richiamato l'art. 12 del nuovo CCNL 2016 – 2018, sottoscritto in data 21/5/2018;

Precisato che l'approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale dovrà essere coerente con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio, tenendo conto che dovrà assurgere a strumento per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa;

Acquisito sulla proposta di deliberazione il parere favorevole di regolarità tecnica e contabile del Responsabile del Servizio Finanziario ai sensi dell'art 49, comma 1, del D. Lgs 267/2000;

Acquisito sulla medesima proposta il parere favorevole del Revisore dei conti (prot. n 1197 del 20/05/2021 agli atti) con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del Piano Triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art 19, comma 8, L n 448/2001 e dell'art 1, comma 562, della Legge 296/2006;

Visti:

- il D. Lgs 267/2000 (cd TUEL)
- il D. Lgs 165/2001
- lo Statuto Comunale
- il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- il CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018;

D E L I B E R A

Richiamate le premesse a costituire parte integrante e sostanziale del presente atto:

DI APPROVARE il **Piano Triennale di fabbisogno di personale 2021-2023** ed il Piano annuale l'Elenco (Allegato A), precisando che la dotazione organica che ne deriva è intesa quale aggregato finanziario dei limiti di spesa utilizzabili per le assunzioni ;

DI APPROVARE gli allegati:
- allegato B) spesa del personale del Comune di Castel del Giudice risultante dall'ultimo rendiconto approvato (rendiconto 2019), al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP;
- allegato C) inerenti il calcolo dei resti assunzionali con la somma dei residui disponibili a seguito delle cessazioni;
- allegato D) inerente il calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno 2021;

DI RISERVARSI la possibilità di modificare ed integrare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui al presente atto qualora dovessero verificarsi mutamenti normativi, organizzativi o funzionali comportanti nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento sia in termini di necessità assunzionali nonché in relazione all'incremento delle possibilità di spesa a seguito di eventuali cessazioni di personale ad oggi non prevedibili;

DI DARE ATTO che il Piano Triennale e quello annuale di cui sopra:
- sono stati redatti nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno nonché in ossequio alle norme in materia di reclutamento del personale prevista dagli artt. 30, 34 e 35 del D. Lgs 165/2001;
- non prevede stabilizzazioni ai sensi dell'art 35, comma 3bis, del D. Lgs n 165/2001;
- è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 19, comma 8, della legge n 448/2001 e dell'art 1, comma 562, della legge n 296/2006;
- L'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del Piano occupazionale, triennale ed annuale, rispetta le previsioni di cui all'art 1, comma 562, della L n 296/2006;

DI DARE ATTO che la dotazione organica finanziaria teorica è stata tratta dall'ultima dotazione organica approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 8/2014;

Di dare atto che che il presente piano del fabbisogno triennale ed annuale sarà recepito all'interno del DUP 2021/2023;

Di disporre la pubblicazione del presente deliberato all'Albo Pretorio On line nonché nell'apposita Sotto- Sezione "Provvedimenti" della Sezione Amministrazione, in formato tabellare, e 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 ss.mm.ii;

Di disporre la trasmissione del presente deliberato, in una agli allegati, al Dipartimento della Funzione Pubblica attraverso il sistema informativo del personale del MEF – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni", ai sensi dell'art 6-ter del D. Lgs 165/2001, come introdotto dal D. Lgs n 75/2017, secondo le istruzioni previste nella Circolare RGS n 18/2018;

LA GIUNTA COMUNALE

AVUTA da parte del Presidente lettura della su estesa proposta di delibera;

Con voto unanime, espresso in forma palese,

D E L I B E R A

DI APPROVARLA nei termini sopra formulati.

DI DICHIARARE la presente, con successiva ed unanime votazione, data l'urgenza, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma 4, del decreto legislativo nr. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
f.to Dott Lino Nicola Gentile

IL VICE- SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott. Domenico Di Giulio

SI DISPONE CHE LA PRESENTE DELIBERAZIONE

- Venga posta in pubblicazione, per rimanervi per 15 giorni consecutivi, all'Albo on line nel sito informatico di questo Comune (art. 32, co. 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69).
- Venga comunicata ai sig.ri Capigruppo Consiliari mediante inserimento in apposito elenco, a norma dell'art. 125 del D. Lgs. 18/08/2000 n° 267.

Castel del Giudice, lì …24 MAGGIO 2021…..…

IL VICE- SEGRETARIO COMUNALE

f.to Dott.Domenico Di Giulio

RELATA DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è pubblicata all'Albo on line nel sito informatico di questo Comune e vi resterà ininterrottamente, in libera visione, per quindici giorni consecutivi, a partire dal .24/05/2021..... .al…07/06/2021…... a norma dell' art.. 124 - 1°comma - del D. Lgs. 18/08/2000 n° 267.

- Reg. pubbl. n° …149….

Castel del Giudice, lì …24 MAGGIO 2021…

ILVICE-SEGRETARIOCOMUNALE

f.to Dott. Domenico Di Giulio

Copia Conforme all'originale.
Castel del Giudice, lì ……

ILVICE-SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Domenico Di Giulio

_____

==========

LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' DIVENUTA ESECUTIVA

( ) Il giorno ..... per essere stata pubblicata all'Albo on line nel sito informatico di questo Comune per dieci giorni consecutivi, a norma dell' art.. 134 - 3°comma - del D. Lgs. 18/08/2000 n° 267.

(X) Il giorno 23/05/2021 a norma dell' art.. 134 - 4°comma - del D. Lgs. 18/08/2000 n° 267.

Castel del Giudice, lì 23/05/2021

ILVICE-SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott. Domenico Di Giulio

Allegato "A"
Delibera di Giunta n. 20 del 23/05/2021

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE PERIODO 2021-2023 E PIANO ANNUALE ANNO 2020. PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE PERIODO 2021-2023

ANNO 2021

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO						
Numero	**Categoria giuridica di accesso**	**Posizione economica**	**Profilo Professionale**	**Modalità di accesso**	**Servizio di destinazione**	**Spesa presunta**
Non sono previste al momento assunzioni.						

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO						
Numero	**Categoria giuridica di accesso**	**Posizione economica**	**Profilo Professionale**	**Modalità di accesso**	**Servizio di destinazione**	**Spesa presunta (Al lordo degli oneri di legge)**
Non sono previste al momento assunzioni.						

ANNO 2022

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO(Rapporti di lavoro flessibili)						
Numero	**Categoria giuridica di accesso**	**Posizione economica**	**Profilo Professionale**	**Modalità di accesso**	**Servizio di destinazione**	**Spesa presunta**
Non si prevedono al momento assunzioni.						

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO (Rapporti di lavoro flessibili)						
Numero	**Categoria giuridica di accesso**	**Posizione economica**	**Profilo Professionale**	**Modalità di accesso**	**Servizio di destinazione**	**Spesa presunta**
Non si prevedono assunzioni al momento.						

ANNO 2023

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO						
Numero	**Categoria giuridica di accesso**	**Posizione economica**	**Profilo Professionale**	**Modalità di accesso**	**Servizio di destinazione**	**Spesa presunta**
Non si prevedono al momento assunzioni.						

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO (Rapporti di lavoro flessibili)						
Numero	**Categoria giuridica di accesso**	**Posizione economica**	**Profilo Professionale**	**Modalità di accesso**	**Servizio di destinazione**	**Spesa presunta**
Non si prevedono assunzioni al momento.						

Inoltre, PER IL TRIENNIO 2021-2023, qualora ne sorga la necessità in corso d'anno, si prevede sin da ora:

- l'utilizzo di personale di altro Comune ai sensi dell'art 30 del D.Lgs 267/2000, per far fronte a temporanee esigenze dell'Ente, nel rispetto delle condizioni di legge, e nel servizio in cui si ravvisi la necessità di utilizzo;
- l'utilizzo di personale di altro Comune ai sensi dell'art 1 comma 557 della Legge 311/2004, per far fronte a temporanee esigenze dell'Ente, nel rispetto delle condizioni di legge, e nel servizio in cui si ravvisi la necessità di utilizzo;

- l'utilizzo di personale in convenzione ex art 14 del CCNL 2004. Comparto Regioni-Autonomie Locali, nel servizio in cui se ne ravvisi la necessità, fermo restando il rispetto delle disposizioni normative in materia e nel servizio in cui si ravvisi la necessità di utilizzo;

Si prevede inoltre, a fronte di temporanee esigenze dell'Ente, la possibilità di ricorrere all'utilizzo di VOUCHER e borse lavoro, laddove consentito dalla normativa vigente.

PIANO ANNUALE - ANNO 2021

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO						
Numero	**Categoria giuridica di accesso**	**Posizione economica**	**Profilo Professionale**	**Modalità di accesso**	**Servizio di destinazione**	**Spesa presunta**
Non sono previste al momento assunzioni.						

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO						
Numero	**Categoria giuridica di accesso**	**Posizione economica**	**Profilo Professionale**	**Modalità di accesso**	**Servizio di destinazione**	**Spesa presunta (Al lordo degli oneri di legge)**
Non sono previste al momento assunzioni.						

Inoltre, per l'ANNO 2021, qualora ne sorga la necessità in corso d'anno, si prevede sin da ora:

- l'utilizzo di personale di altro Comune ai sensi dell'art 30 del D.Lgs 267/2000, per far fronte a temporanee esigenze dell'Ente, nel rispetto delle condizioni di legge, e nel servizio in cui si ravvisi la necessità di utilizzo;

- l'utilizzo di personale di altro Comune ai sensi dell'art 1 comma 557 della Legge 311/2004, per far fronte a temporanee esigenze dell'Ente, nel rispetto delle condizioni di legge, e nel servizio in cui si ravvisi la necessità di utilizzo;

- l'utilizzo di personale in convenzione ex art 14 del CCNL 2004. Comparto Regioni-Autonomie Locali, nel servizio in cui se ne ravvisi la necessità, fermo restando il rispetto delle disposizioni normative in materia e nel servizio in cui si ravvisi la necessità di utilizzo;

Si prevede inoltre, a fronte di temporanee esigenze dell'Ente, la possibilità di ricorrere all'utilizzo di VOUCHER, e borse lavoro laddove consentito dalla normativa vigente

LA SPESA PER LE RISORSE UMANE TRIENNIO 2021/2023

Previsioni	2008	2021	2022	2023
Spese per il personale dipendente	275.246,80	172.855,00	208.699,34	208.949,34
I.R.A.P.	16.808,90	13.884,00	13.984,00	13.994,00
Spese per il personale in comando		0	0	0
Incarichi professionali art.110 comma 1-2 TUEL		24.600,00	24.900,00	25.200,00
Buoni pasto		0	0	0
Altre spese per il personale				
TOTALE GLOBALE SPESE PERSONALE	292.055,70	211.339,00	247.583,34	248.143,34

Descrizione deduzione	2008	2021	2022	2023
CONVENZIONE SERVIZIO SEGRETRIA COMUNALE COMPRESE ALTRE INDENNITA	81.255,00	20.000,00	48.000,00	48.000,00
CONTRIBUTO STATO PER STABILIZZAZIONE LSU				
RINNOVI CONTRATTUALI INCLUSI ONERI E IRAP	71.951,33	48.239,91	49.642,61	51.197,18
DIRITTI DI ROGITO	5.496,76	4.000,00	4.000,00	4.000,00
SPESE PER RIMBORSO MISSIONI E FORMAZIONE				
COMPENSI PER CONSULTAZIONI ELETTORALI	3355,1	9.000,00	9.000,00	9.000,00
COMPENSI INCENTIVANTI RUP		36.141,00	36.141,00	36.141,00
TOTALE DEDUZIONI SPESE PERSONALE	162.058,19	117.380,91	146.783,61	148.338,18

TOTALE NETTO SPESE PERSONALE	129.997,51	93.958,09	100.799,73	99.805,16

Allegato "B"
Delibera di Giunta n. 20 del 23/05/2021

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO 2019			
1	Retribuzioni lorde personale a tempo indeterminato, compreso il segretario comunale	Int. 01	84.045,65 €
2	Retribuzioni lorde personale a tempo determinato	Int. 01	18.243,41 €
3	Collaborazioni coordinate e continuative		
4	Altre spese per personale impiegato con forme flessibili di lavoro		
5	Spese per personale utilizzato in convenzione (quota parte di costo effettivamente sostenuto)		38.500,00 €
6	Spese per personale in comando presso l'ente		
7	Incarichi dirigenziali *ex* art. 110, comma 1 e comma 2, TUEL		
8	Personale uffici di staff *ex* art. 90 TUEL		
9	Spese per il personale con contratto di formazione e lavoro		
10	Oneri contributivi a carico ente		25.132,57 €
11	Oneri per lavoratori socialmente utili		
12	Buoni pasto		
13	Spese per soggetti utilizzati a vario titolo senza estinzione del rapporto di pubblico impiego in strutture e organismi variamente partecipati o comunque facenti capo all'ente		
14	Altro …….....		
15	**A) TOTALE SPESE DI PERSONALE (voci da 1 a 14)**		165.921,63 €
16	IRAP		7.855,06 €
17	**B) TOTALE SPESE DI PERSONALE (al netto dell'IRAP)**		158.066,57 €

Allegato "C"
Delibera di Giunta n. 20 del 23/05/0021

CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONALI						
ND	**Residui disponibili**	**Anno cessazione**	**Spesa cessati**	**Quota utilizzabile per nuove assunzioni**	**Quota utilizzata**	**Quota da utilizzare**
1	**RESIDUI DISPONIBILI 2015**	**2014**				**0,00 €**
2	**RESIDUI DISPONIBILI 2016**	**2015**				**0,00 €**
3	**RESIDUI DISPONIBILI 2017**	**2016**				**0,00 €**
4	**RESIDUI DISPONIBILI 2018**	**2017**				**0,00 €**
5	**RESIDUI DISPONIBILI 2019 (A)**	**2018**				**0,00 €**
6	**RESIDUI DISPONIBILI 2019 (B)**	**2019**	28.964,84 €	28.964,84 €		**28.964,84 €**
7	**SPESA PER CESSATI**	**2020**				**0,00 €**
			TOTALE	**28.964,84 €**	**0,00 €**	**28.964,84 €**

Allegato "D"
Delibera di Giunta n. 20 del 23/05/2021

	ANNO		
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno	2021		
	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2020	318	a
	ANNI	VALORE	
Spesa di personale al netto IRAP - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	2019	158.066,57 €	
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2017	673.562,80 €	
	2018	695.561,73 €	
	2019	748.743,08 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		705.955,87 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2019	25.913,53 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		680.042,34 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)		23,24 %
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(b1)		29,50 %
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(b2)		33,50 %
Incremento TEORICO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (a) < o = (b))	(c)	42.545,92 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	2021		23,00 %
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2	(d)	36.355,31 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	(e)	36.355,31 €	
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)	(f)	194.421,88 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)	(g)	28.964,84 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali	(e+g)	65.320,15 €	
Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2	(h)	42.545,92 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2021	200.612,49 €	

NOTA BENE:

Se (a) è maggiore di (b1) ma è inferiore a (b2), non è consentito aumentare la spesa di personale oltre il limite del 2019.
Se (a) è maggiore di (b1) e maggiore di (b2), l'ente deve ridurre progressivamente il rapporto spese / entrate correnti.
Se (c) è maggiore di (d), l'incremento di spesa (e) non può essere superiore a (d).
(f) è dato dalla somma della spesa di personale netta da ultimo rendiconto + (e).
Se (e+g) > (c), l'aumento di spesa è pari a (c), altrimenti esso è pari a (e+g).