



Città di Calatafimi Segesta
Libero Consorzio Comunale di Trapani

ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero **81** R. V. - Seduta del **26-05-2023**

Oggetto: Approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale 2023//2025. Allegato al DUP e specifica SEZIONE del PIAO Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano Sotto-sezione 3.3 Piano triennale del fabbisogno del personale.

L'anno duemilaventitre, il giorno **ventisei** del mese di **maggio** in Calatafimi Segesta si è adunata la Giunta Comunale riunita sotto la presidenza del Signor **GRUPPUSO FRANCESCO** nella qualità di **SINDACO** con l'intervento dei Signori Assessori per trattare vari argomenti, compreso quello di cui all'oggetto:

GRUPPUSO FRANCESCO	SINDACO	Presente	Tobia Gilda Enza	Assessore	Presente
Fascella Paolo	Vicesindaco	Presente	Ferrisi Francesco	Assessore	Presente
Fundarò Massimo	Assessore	Presente			

Ne risultano presenti n. **5** e assenti n. **0**.

Con l'assistenza del Dott.ssa **Sala Sandra Segretario comunale** ha adottato la seguente deliberazione.

Premesso che sulla proposta di deliberazione relativa all'oggetto hanno espresso parere ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 30 del 23/12/2000:

Parere del Responsabile d'Area in merito alla regolarità tecnica: Favorevole

IL RESPONSABILE DI SETTORE

Calatafimi Segesta **10-05-2023**

Katia Maria Marsala

Parere dei Responsabili d'Area in merito alla regolarità contabile attestante la copertura finanziaria: Favorevole

**IL RESPONSABILE
DELL'AREA ECONOMICO - FINANZIARIA**
Katia Maria Marsala

Calatafimi Segesta **10-05-2023**

Il sottoscritto, Responsabile del Settore Finanziario propone alla Giunta Comunale la seguente proposta attestando di non trovarsi in situazioni nemmeno potenziali di conflitto di interessi, né in condizioni e/o rapporti che implicano l'obbligo di astensione, ai sensi del DPR n. 62/2013 e del codice di comportamento interno.

Premesso che:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 48 in data 31-08-2022, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) relativo al periodo 2022/2024;
- che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 49 in data 31-08-2022, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2022/2024 redatto in termini di competenza e di cassa secondo lo schema di cui al d.Lgs. n.118/2011;

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

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

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

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

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

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia

e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

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

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

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

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

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

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

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

Rilevato che:

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

Visti:

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

1. *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;*
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dismessi e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

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

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

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

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

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

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

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

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

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle “unioni dei comuni” ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.

267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

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

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

Rilevato che, in particolare, l'art. 5 del decreto ministeriale citato dispone:

“1. 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, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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. (...)

2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà 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. (...)”

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

Visto l'art. 57, c. 3-septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104 che dispone:

“3-septies. A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Calatafimi Segesta appartiene alla fascia demografica “e” (popolazione al **31.12.2021**: n. 6243 abitanti);

Rilevato che:

- sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 26,90% (**A**);
- sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 30,90% (**B**);

Verificato che, sulla base dei dati ricavati dai rendiconti **2019-2020-2021** (Entrate Titolo I-II-III) e dal bilancio di previsione finanziario annualità **2021** (Fondo crediti dubbia esigibilità), il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Calatafimi Segesta è pari al 33,34%, come verificabile dal prospetto allegato alla presente determinazione (All. 1);

Preso atto che tale valore è superiore al valore di rientro della maggiore spesa (**B**).

Rilevato quindi che per l'anno **2023**:

- il tetto massimo della spesa di personale è pari al valore certificato nel rendiconto dell'anno **2021** € 2.375.624,71 (v. punto I) in All. 1);
- nel frattempo, peraltro, l'ente può assumere rispettando il limite di spesa precedente, nonché il *turn over* disponibile;
- l'art. 6, comma 1, del richiamato decreto attuativo contempla la riduzione del *turn over* solamente quale una delle possibili leve (accanto a quella delle entrate) su cui agire ai fini del miglioramento del parametro (con ciò confermando, implicitamente, la permanenza, anche in capo a tali enti, della facoltà di procedere a nuove assunzioni);
- la Circolare esplicativa del 13 maggio 2020 emanata di concerto dai ministri per la Pubblica Amministrazione, dell'Economia e delle Finanze e dell'Interno, ribadisce che i comuni non virtuosi “possono operare sia sulla leva delle entrate che su quella della spesa di personale, eventualmente “anche” applicando un *turn over* 4 inferiore al 100 per cento”. Solo per l'ipotesi in cui detto obiettivo non sia effettivamente conseguito nell'anno 2025, è individuato un limite quantitativo tale per cui le assunzioni di personale non potranno eccedere il 30 per cento di coloro che cessano dal servizio

fino al raggiungimento del valore soglia (cfr. art. 6, comma 2, del decreto attuativo). Si tratta pertanto di valutare (e la valutazione è di esclusiva competenza dell'ente) se ed in che misura le assunzioni da effettuare risultino compatibili rispetto all'obbligo di "graduale riduzione annuale" del rapporto verso il valore soglia imposto dalla norma;

Tenuto conto che nel corso delle annualità 2021, 2022 e 2023 ad oggi:

- sono stati collocati in pensione n. 2 dipendenti di cui n. 1 di categoria A e n. 1 categoria C (tempo pieno) -2021
- è stata concessa mobilità in uscita a n. 1 dipendente di categoria D1 (tempo pieno)
- sono stati collocati in pensione n. 2 dipendenti di categoria C (tempo pieno) -2022
- è stata concessa la mobilità in uscita a n. 2 dipendenti di categoria C a tempo pieno – 2022
- sono stati collocati in pensione n. 2 dipendenti di categoria B3 (tempo pieno) - 2023

Rilevato pertanto che l'Ente ha una riduzione complessiva del costo del personale, rispetto alle retribuzioni certificate nel rendiconto 2021, così come sopra descritto pari ad € 245.878,02 di cui turnover disponibile per l'annualità 2023 pari ad € 159.603,67 per le cessazioni, che consentono di riportare entro il 2025 il parametro eccedente all'interno dei valori prescritti;

Considerato che l'Ente ha la necessità di assumere n. 1 operaio a tempo pieno per lo svolgimento di piccole attività manutentive che in assenza di tale figura avrebbero un costo ben più alto dovendo ricorrere all'affidamento di servizi all'esterno, oltre all'esigenza di assumere n. 1 assistente sociale per il raggiungimento dei LEP stabiliti dalla normativa nazionale e che l'importo di quest'ultima è etero finanziato a valere sull'incremento previsto del fondo di solidarietà comunale art. 178/2020 commi 791-792;

Considerato ai fini dell'impiego ottimale delle risorse del Comune di Calatafimi Segesta e sulla base dei fabbisogni evidenziati dai Responsabili di Settore, al fine di garantire i servizi essenziali e mantenere i livelli quali quantitativi dei servizi erogati alla cittadinanza sarà necessario nel corso dell'esercizio 2023 procedere ad eventuali incrementi delle ore per il personale interno a tempo indeterminato e parziale nel rispetto dei vincoli normativi e degli equilibri di bilancio;

Richiamato a tal fine, con precipuo riguardo alle assunzioni finanziate da risorse di enti terzi, l'articolo 57, comma 3-septies, del d.l. n. 104/2020, convertito in legge 126/2020, che è intervenuto a sancire l'esclusione delle medesime (sia in termini di spese che di correlate entrate) dal computo del rapporto di sostenibilità finanziaria in parola disponendo, in particolare, che "a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente". Ne deriva che, per espressa previsione legislativa, le assunzioni sostenute da risorse esterne al bilancio comunale (risorse a ciò espressamente finalizzate e previste da apposita normativa) effettuate dopo la data di conversione in legge del decreto n. 104/2020 (vale a dire dopo il 14 ottobre 2020), non avranno incidenza ai fini della verifica del rapporto fra spese di personale ed entrate correnti a decorrere dal 2021 e per tutta la

durata del finanziamento, con conseguenti effetti correttivi di cui tenere conto anche ai fini di una esatta e coerente impostazione del piano di miglioramento del parametro;

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

“28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

Visto inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: *“Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le*

ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilità.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente»;

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

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

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 106 in data 09-08-2022, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto *“Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024.”*;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 e oggetto della deliberazione di Giunta n. 39 del 31-03-2023 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023 - 2025 predisposta sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

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

che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale;

Rilevato che il Piano del Fabbisogno del personale come previsto dal principio contabile applicato della programmazione di bilancio, allegato 4/1 al Dlgs 118/2011 e s.m.i, costituisce necessario allegato al DUP nonché specifica sottosezione del PIAO e segnatamente della Sezione 3 denominata Organizzazione e

capitale umano: Struttura organizzativa - Organizzazione e lavoro agile - Piano triennale del fabbisogno del personale del PIAO introdotto dall'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80;

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025 e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *“l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”*.

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è ed è contenuta nei limiti di cui all'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006, come di seguito indicato:

Spesa art. 1 comma 557 Legge 296/2006 (media triennio 2011-2013) (A)	€ 2.868.582,08
---	----------------

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2023 – 2025 l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

Personale IN SERVIZIO (+)	€ 2.100.853,75
Assunzioni previste anno 2023 (+)	€ 30.608,93
Assunzioni etero finanziate (-)	€ 17.122,40
Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (+)	
Spesa TOTALE (B) (=)	€ 2.114.340,28

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2023 – 2025. (B) è **inferiore** alla spesa potenziale massima (A);

Richiamati:

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

- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: *“2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”*;

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica organica dell'ente;

Visto il piano occupazionale 2023-2025 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'allegato C) alla presente deliberazione;

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2023 - 2025 prevede complessivamente n. 2 posti da ricoprire mediante concorso pubblico/utilizzo graduatorie, fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-*bis*, D. Lgs. n. 165/2001;

Dato atto che:

- questo ente è *in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2023 - 2025 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;

Ritenuto di provvedere in merito;

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

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

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

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 16 novembre 2022;

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

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

PROPONE

di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025** quale parte integrante e sostanziale dando atto che:

1. la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 2.868.582,08;
2. il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2023-2024-2025**, è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
3. il piano triennale dei fabbisogni di personale di cui al presente atto, integra la parte operativa del Documento Unico di Programmazione degli anni 2023/2025, di cui all'art.170 del D.Lgs. 267/2000 e come previsto dal principio applicato della programmazione di cui all'allegato n. 4/1 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 nonché specifica sottosezione del PIAO e segnatamente della SEZIONE 3 denominata **ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO : Struttura organizzativa-**

Organizzazione e lavoro agile- Piano triennale del fabbisogno del personale, del PIAO introdotto dall'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80

4. il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 e che la spesa trova capienza nei capitoli destinati alla spesa del personale del redigendo bilancio 2023-2025;
5. che è prevista nei limiti del turnover per l'annualità 2023 l'assunzione di n. 1 dipendente di categoria A e n. 1 dipendente di categoria D a tempo pieno ed indeterminato e che l'assunzione del dipendente di categoria D è da considerare etero finanziata a valere sull'incremento previsto del fondo di solidarietà comunale art. 178/2020 commi 791-792 e non sono previste assunzioni per le annualità 2024-2025;
6. L'ente potrà procedere per il triennio ad eventuali assunzioni di personale a tempo determinato nelle forme previste dalla legge e nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di lavoro flessibile, con l'utilizzo di personale proveniente da altri Enti al fine di assicurare i servizi tramite gli istituti consentiti dalla normativa in materia, a titolo esemplificativo quali comando, convenzione, scavalco ovvero il ricorso a forme di contratto a tempo determinato anche nelle forme di cui all'art. 110 Dlgs 267/2000 ovvero ad eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici che dovessero manifestarsi , nel rispetto di tutti i vincoli previsti dalla legge;
7. Sulla base dei fabbisogni evidenziati dai Responsabili di Settore, al fine di garantire i servizi essenziali dell'ente e mantenere i livelli quali quantitativi dei servizi erogati alla cittadinanza, ad eventuali incrementi delle ore per il personale interno a tempo indeterminato e parziale nel rispetto dei vincoli normativi e di equilibrio di bilancio
8. che con l'apposizione del relativo parere contabile, il responsabile del settore finanziario, attesta che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima) e del mantenimento degli equilibri pluriennali di bilancio;
9. che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
10. che il piano triennale dei fabbisogni di personale di cui al presente atto, integra la parte operativa del Documento Unico di Programmazione degli anni 2023/2025, di cui all'art.170 del D. Lgs. 267/2000 e come previsto dal principio applicato della programmazione di cui all'allegato n. 4/1 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 nonché specifica sottosezione del PIAO e segnatamente della Sezione 3 denominata Organizzazione e Capitale Umano: Struttura organizzativa- Organizzazione e lavoro agile - Piano triennale del fabbisogno del personale, del PIAO introdotto dall'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80;

11. di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno del personale approvata con il presente atto, qualora si verificassero mutamenti del quadro normativo nazionale o regionale o comunque secondo le necessità di questo Ente;
12. di demandare agli uffici competenti l'adozione degli atti necessari a dare concreta attuazione alla presente deliberazione;
13. le assunzioni sono subordinate all'approvazione del Piano delle performance, nonché all'approvazione del bilancio di previsione 2023-2025, all'approvazione del rendiconto 2022 e alla loro trasmissione alla Banca Dati delle Amministrazione Pubblica;
14. che il Collegio dei Revisori dei conti dovrà esprimere parere sul presente atto deliberativo attestando il rispetto del principio della riduzione della spesa secondo quanto previsto dall'art. 39 della legge 449/97 e dall'art. 19, comma 8 della legge 28/12/2001, n. 448;
15. 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.;
16. 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;
17. di trasmettere il presente atto alle OO.SS e alle R.S.U, ai sensi dell'art.4 comma 5 della vigente contrattazione collettiva;
18. di dichiarare la presente proposta immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.12 della L.R. n.44/91, trattandosi di atto propedeutico al bilancio e stante la necessità di provvedere al riguardo.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la superiore proposta di deliberazione relativa all'argomento indicato in oggetto;

Viste le attestazioni ed i pareri resi;

Con votazione unanime espressa nei modi di legge

DELIBERA

Di approvare la superiore proposta che qui si intende riportata e trascritta;

Di incaricare il Responsabile del Settore ad attivarsi per ogni altro atto e/o attività inerente il provvedimento approvato;

Di rendere il presente provvedimento immediatamente esecutivo, con successiva votazione unanime e palese ex art. 12, comma 2, della L.R. 44/1991.

Del che si è redatto il presente verbale sottoscritto come segue:

IL SINDACO
FRANCESCO GRUPPUSO

L'ASSESSORE ANZIANO
Prof.ssa Gilda Enza Tobia

Il Segretario comunale
Dott.ssa Sandra Sala

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione verrà affissa all'Albo Pretorio On-line del Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal giorno

Data

IL RESPONSABILE DELL'ALBO PRETORIO

La presente deliberazione, su conforme dichiarazione dell'addetto alla pubblicazione, è stata pubblicata dal

Data

IL RESPONSABILE DELL'ALBO PRETORIO

IL Segretario comunale
Dott.ssa Sandra Sala

CHE la presente deliberazione è divenuta esecutiva il **26-05-2023**:

- Decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione (Art.12, comma 1, l.r. 44 /91)
- Perché dichiarata immediatamente eseguibile (Art. 12, comma 2, l.r.44/91)

Data **26-05-2023**

IL Segretario comunale
Dott.ssa Sandra Sala

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO

2021

Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020

U.1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente (AL NETTO DEGLI IMPORTI DI CUI ALL'ECCEZIONE 1, SE RICORRE)	2.375.624,71 €
U.1.01.01.00.000	Retribuzioni lorde	0,00 €
U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	0,00 €
U.1.01.01.01.001	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.002	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.003	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.004	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.005	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.006	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.007	Straordinario per il personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.008	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.009	Assegni di ricerca	
U.1.01.01.02.000	Altre spese per il personale	0,00 €
U.1.01.01.02.001	Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	
U.1.01.01.02.002	Buoni pasto	
U.1.01.01.02.003	Altre spese per il personale n.a.c.	
U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente	0,00 €
U.1.01.02.01.000	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	0,00 €
U.1.01.02.01.001	Contributi obbligatori per il personale	
U.1.01.02.01.002	Contributi previdenza complementare	
U.1.01.02.01.003	Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	
U.1.01.02.01.004	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	
U.1.01.02.02.000	Altri contributi sociali	0,00 €
U.1.01.02.02.001	Assegni familiari	
U.1.01.02.02.002	Equo indennizzo	
U.1.01.02.02.003	Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	
U.1.01.02.02.004	Oneri per il personale in quiescenza	

U.1.01.02.02.005	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.006	Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	
U.1.01.02.02.999	Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	
U.1.03.02.12.000	Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale)	0,00 €
U.1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	
U.1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	
U.1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	
U.1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	
TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020		2.375.624,71 €
ECCEZIONE 1	Costo pro-quota delle spese per convenzione di segreteria (art. 2, c. 3, D.M. Ministero dell'Interno in itinere)	
ECCEZIONE 2	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato e determinato	
ECCEZIONE 3	Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali (A DETRARRE)	
TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO		2.375.624,71 €

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

		ANNO		
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		2023		
	Popolazione al 31 dicembre	ANNO 2021	VALORE 6.243	FASCIA e
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	ANNI 2021	VALORE 2.375.624,71 €	(l)
	Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		2.484.086,96 €	(a1)
	Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2019	7.961.835,00 €	
		2020	8.105.481,00 €	
		2021	8.477.861,00 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		8.181.725,67 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2021	1.055.996,00 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		7.125.729,67 €	(b)
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)			(c) 33,34%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM			(d) 26,90%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM			(e) 30,90%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE NON VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h)	2023
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	#RIF!
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	#RIF!
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno

(o)

ENTE INTERMEDIO

I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)

Entrate correnti da rendiconto di gestione	<input type="text" value="2020"/>	<input type="text"/>
Entrate correnti da rendiconto di gestione	<input type="text" value="2021"/>	<input type="text"/>
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	<input type="text" value="2022"/>	<input type="text"/>

Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio

Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio

Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE

(p)

Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)

(q)

STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno

(p) * (q)

ENTE NON VIRTUOSO

L'ente adotta un percorso di graduale riduzione annuale del rapporto spesa personale/entrate correnti fino al conseguire nell'anno 2025 il valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100%.

FASCE DEMOGRAFICHE

DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	29,50%	a
1.000	1.999	28,60%	b
2.000	2.999	27,60%	c
3.000	4.999	27,20%	d
5.000	9.999	26,90%	e
10.000	59.999	27,00%	f
60.000	249.999	27,60%	g
250.000	1.499.999	28,80%	h
1.500.000	50.000.000	25,30%	i
Abitanti al 31.12 ▼			
2021	6.243		
VALORE SOGLIA		26,90%	e

FASCE DEMOGRAFICHE		VALORI SOGLIA				
DA	A	2020	2021	2022	2023	2024
0	999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
1.000	1.999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
2.000	2.999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
3.000	4.999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
5.000	9.999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
10.000	59.999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
60.000	249.999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
250.000	1.499.999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
1.500.000	50.000.000	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
Abitanti al 31.12						
2021	6.243					
VALORI SOGLIA		17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%

FASCE DEMOGRAFICHE

DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	33,50%	a
1.000	1.999	32,60%	b
2.000	2.999	31,60%	c
3.000	4.999	31,20%	d
5.000	9.999	30,90%	e
10.000	59.999	31,00%	f
60.000	249.999	31,60%	g
250.000	1.499.999	32,80%	h
1.500.000	50.000.000	29,30%	i
Abitanti al 31.12			
2021	6.243		
VALORE SOGLIA		30,90%	e

CALCOLO MARGINI ASSUNZIONALI - Anno 2023 (DPCM 17 marzo 2020)

COMUNE DI CALATAFIMI SEGESTA

Step 1 - DETERMINAZIONE VALORE SOGLIA art. 4

Popolazione	6.243
Fascia di riferimento	E
Valore 1° soglia	26,9%
Valore 2° soglia	30,9%

CALCOLO RAPPORTO

SPESE DI PERSONALE

	Cod. Piano dei conti integrato
Redditi da lavoro dipendente	2.375.624,71
Spesa arretrati contrattuali (sottratto nella somma)	U.1.01.00.00.000
Incentivi funzioni tecniche (sottratto nella somma)	
Rimborso spese personale comandato (da aggiungere)	U.1.09.01.00.000
Somministrazione	U.1.03.02.12.001
Quota LSU in carico all'ente	U.1.03.02.12.002
Collaborazioni coordinate e a progetto	U.1.03.02.12.003
Altre forme di lavoro flessibile	U.1.03.02.12.999
2.375.624,71	

ENTRATE CORRENTI

Entrate rendiconto anno 2021	8.477.861,00
Entrate rendiconto anno 2020	8.105.481,00
Entrate rendiconto anno 2019	7.961.835,00
Media	8.181.725,67
FCDE bilancio assestato 2021	1.055.996,00
ENTRATE DA CONSIDERARE	7.125.729,67

Rapporto	33,34%
----------	---------------

Step 3 - VALUTAZIONE CAPACITA' SPESA

Limite teorico	1.916.821,28
Margine	-458.803,43 VALORE INCREMENTO DA UTILIZZARE

Step 3b - VERIFICA LIMITE MAX ANNO 2023 (art. 5)

Percentuale massima incremento spesa	25,0%
Spesa di personale da rendiconto 2018	1.790.677,31
Incremento massimo anno 2023	447.669,33

Non utilizzare

Step 3c - UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALI RESIDUE DA TURNOVER

Margini assunzionali da turnover ancora disponibili quinquennio 2015-2019	0
---	---

Totale teorico spazi assunzionali	0,00
SOMMA Alternativa	- €

Da utilizzare se maggiore della capacità di spesa ma nel limite del valore massimo 2023

Dati Consuntivo 2021

PIANO OCCUPAZIONALE 2023-2025

ANNO 2023

Cat.	Profilo professionale da coprire	Area	PT/FT	Modalità di reclutamento						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico (1)	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Etero Finanziata	
D	Assistente Sociale	Funzionari ed elevate qualificazioni	FT	x					x	01/07
A	Operaio	Operatori	FT		x					01/07

COSTO COMPLESSIVO 2023 € 30.608,93

(1) utilizzo graduatorie di altri enti nel rispetto delle prescrizioni normative

ANNO 2024 – non sono previste assunzioni

Cat.	Profilo professionale da coprire	Area	PT/FT	Modalità di reclutamento						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Etero Finanziata	

COSTO COMPLESSIVO

ANNO 2025 - non sono previste assunzioni

Cat.	Profilo professionale da coprire	Area	PT/FT	Modalità di reclutamento						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Etero Finanziata	
COSTO COMPLESSIVO										

1 Fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria di cui all'articolo 34-bis del d.Lgs. n. 165/2001.

FOGLIO DI CALCOLO DI SIMULAZIONE DEI VALORI 2023-2025

DOTAZIONE ORGANICA TEORICA

CAT.	Totale unità previste	TEMPO PIENO	PART-TIME	TOTALE	Posti Occupati	Posti vacanti part time	Posti vacanti tempo pieno	Totale posti vacanti
Dirigenti			0	0		0	0	0
D3	2	2	0	2	2	0	0	0
D1	4	4	0,67	4,67	3,67	0	1	1
C	26,88	4	22,88	26,88	26,88	0	0	0
B3	0,004	0,004	0	0,004	0,004	0	0	0
B1	1	1	22,78	23,78	23,78	0	0	0
A2	1	1					1	1
TOTALI	34,884	12,004	46,33	57,334	56,334	0	2	2
TOTALE PERSONALE EQUIVALENTE	58,334	12,004	46,33					

CALCOLO DELLA DOTAZIONE ORGANICA FINANZIARIA E LIMITE DELLA SPESA

Tabella fino al 31/03/2023			
Cat.	Al 31/03/2023	13° mens.	Totale
Dirig.	41.779,17	3.481,60	45.260,77
D3	26.553,70	2.212,81	28.766,51
D1	23.212,35	1.934,36	25.146,71
C1	21.392,87	1.782,74	23.175,61
B3	20.072,88	1.672,74	21.745,62
B1	19.034,51	1.586,21	20.620,72
A2	18.283,31	1.523,61	19.806,92

Tabella riclassificazione in aree dal 01/04/2023			
Area	Dal 01/04/2023	13° mens.	TOTALE
Dirigenti	41.779,17	3.481,60	45.260,77
Funzionari e EQ	23.212,35	1.934,36	25.146,71
Istruttori	21.392,87	1.782,74	23.175,61
Operatori esp.	19.034,51	1.586,21	20.620,72
Operatori	18.283,31	1.523,61	19.806,92

Spesa dotazione organica teorica personale a tempo indeterminato fino al 31/03/2023

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1%)	SPESA TOTALE
Dirigenti	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D3	2	0,00	2,00	57.533,02	15.349,81	4.890,31	575,33	78.348,46
D1	2	0,67	2,67	67.141,72	17.913,41	5.707,05	671,42	91.433,60
C	4	22,88	26,88	622.960,37	166.205,83	52.951,63	6.229,60	848.347,44
B3	0,004	0,00	0,00	86,98	23,21	7,39	0,87	118,45
B1	1	22,78	23,78	490.360,70	130.828,24	41.680,66	4.903,61	667.773,20
A2	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALI	9	46,33	55,33	1.238.082,80	330.320,49	105.237,04	12.380,83	1.686.021,15

Spesa dotazione organica teorica personale a tempo indeterminato fino dal 01/04/2023

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	SPESA ANNUA	DIFFERENZIALI	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1%)	SPESA TOTALE
Dirigenti	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00
Funzionari e EQ	4	0,67	4,67	117.435,15	7.239,59	33.263,22	10.597,35	1.246,75	169.782,06
Istruttori	4	22,88	26,88	622.960,37	0	166.205,83	52.951,63	6.229,60	848.347,44
Operatori esp.	1	22,78	23,78	490.360,70	86,98	130.851,44	41.688,05	4.904,48	667.891,66
Operatori	0	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALI	9	46,33	55,33	1.230.756,22	7.326,57	330.320,49	105.237,04	12.380,83	1.686.021,15

	Importo	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Fondo dirigenti		0,00	0,00	0,00	0,00
Fondo dipendenti	107.760,37	25.646,97	9.159,63	1.142,26	143.709,23
P.O. e A.P. a bilancio	53.809,24	12.806,60	4.573,79	570,38	71.760,00
Straordinario	18.547,24	4.414,24	1.576,52	196,60	24.734,60
TOTALE	180.116,85	42.867,81	15.309,93	1.909,24	240.203,83

Lavoro flessibile e altre (somministrazione, lavoro occasionale, buoni pasto, assegni nucleo familiare ecc.)	19.000,00
---	------------------

Segretario Generale	59.586,54	17.089,42	5.064,86	0,00	81.740,82
----------------------------	-----------	-----------	----------	------	-----------

Spesa Sgretario e altre spese	100.740,82
--------------------------------------	-------------------

SPESA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA	1.686.021,15
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO - LIMITE MAX CONSENTITO	0,00
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	240.203,83
SPESA DEL SEGRETARIO COMUNALE ED ALTRE SPESE	100.740,82
TOTALE	2.026.965,80
SPESE ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	0,00
TOTALE SOGGETTO A LIMITE (A)	2.026.965,80

SPESA PERSONALE MEDIA 2011-2013 (B)	2.868.582,08
--	---------------------

(A-B)<0	-841.616,28
-------------------	--------------------

Spesa personale occupato al 31/12/2022 (calcolo fino al 31/03/2023)

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1%)	SPESA TOTALE
Dirigenti	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D3	2	0,00	2,00	57.533,02	15.349,81	4.890,31	575,33	78.348,46
D1	3	0,00	3,00	75.440,14	20.127,43	6.412,41	754,40	102.734,38
C	5	22,88	27,88	646.135,98	172.389,08	54.921,56	6.461,36	879.907,98
B3	2	0,00	2,00	43.491,24	11.603,46	3.696,76	434,91	59.226,37
B1	1	22,78	23,78	490.360,70	130.828,24	41.680,66	4.903,61	667.773,20
A2	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALI	13	45,66	58,66	1.312.961,08	350.298,02	111.601,69	13.129,61	1.787.990,40

Spesa personale occupato al 31/12/2022 (calcolo dal 01/04/2023)

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	SPESA ANNUA	DIFFERENZIALI	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE
Dirigenti	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00
Funzionari e EQ	5	0,00	5,00	125.733,56	7.239,59	35.477,24	11.302,72	1.329,73	181.082,84
Istruttori	5	22,88	27,88	646.135,98	0	172.389,08	54.921,56	6.461,36	879.907,98
Operatori esp.	3	22,78	25,78	531.602,14	2.249,80	142.431,70	45.377,42	5.338,52	726.999,57
Operatori	0	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALI	13	45,66	58,66	1.303.471,69	9.489,39	350.298,02	111.601,69	13.129,61	1.787.990,40

Personale cessato anno 2023

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE A REGIME	SPESA TOTALE 2023
Dirigenti	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Funzionari e EQ	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Istruttori	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Operatori esp.	2	0,00	2,00	41.241,44	11.003,22	3.505,52	412,41	56.162,59	28.081,30
Operatori	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALI	2	0,00	2,00	41.241,44	11.003,22	3.505,52	412,41	56.162,59	28.081,30

	2023	2024	2025
Personale titolo I	2.131.462,68	2.133.990,31	2.133.990,31
IRAP	111.917,23	111.917,23	111.917,23
	2.019.545,45	2.022.073,08	2.022.073,08

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2023-2025 - LIMITI ECONOMICI

	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
SPESA PERSONALE OCCUPATO	1.790.518,03	1.793.045,66	1.793.045,66
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	0,00	0,00	0,00
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	240.203,83	240.203,83	240.203,83
Accantonamento rinnovo Dirigenti e Segretario CCNL 2019-2021	0,00	0,00	0,00
Vacanza contrattuale	0,00	0,00	0,00
Accantonamento rinnovo contrattuale 2022-2024	0,00	0,00	0,00
Fondo Pluriennale Vincolato	0,00	0	0
Personale comandato + monetizzazione personale trasferito UMA Regione Lazio +Stato	0,00	0,00	0,00
SPESA DEL SEGRETARIO COMUNALE E ALTRE SPESE	100.740,82	100.740,82	100.740,82
TOTALE	2.131.462,68	2.133.990,31	2.133.990,31
SPESE ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006		0,00	0,00
TOTALE AL NETTO SPESE ESCLUSE	2.131.462,68	2.133.990,31	2.133.990,31
Spesa media 2011-2013	2.868.582,08	2.868.582,08	2.868.582,08



CITTA' DI CALATAFIMI SEGESTA

Libero Consorzio Comunale di Trapani

Collegio dei Revisori dei Conti

Al Sindaco

Al Segretario Comunale

Al Responsabile di Area Finanziaria

Verbale n. 14/2023 del 22/05/2022

Oggetto: Parere sulla proposta di delibera di Giunta comunale n.86 del 09/05/2023 avente ad oggetto: "Approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale 2023/2025. Allegato al DUP e specifica SEZIONE del PIAO Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano Sotto-sezione 3.3 Piano triennale del fabbisogno del personale."

L'anno 2023, il giorno 22 del mese di Maggio, alle ore 16,30 e seguenti, presso gli uffici della Casa Municipale, si riunisce il Collegio dei Revisori Legali dell'Ente, giusta nomina di cui alla deliberazione di C.C. n. 14 del giorno 24/11/2021, resa esecutiva dal 07/12/2021.

Alla riunione partecipano:

- il Revisore Merillo Antonino – qualifica Presidente;
- il Revisore Cambria Giuseppe – qualifica Componente;
- il Revisore Turturici Mario – qualifica Componente

Vista la proposta di delibera di Giunta comunale n. 86 del 09/05/2023 avente ad oggetto: "Approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale 2023/2025. Allegato al DUP e specifica SEZIONE del PIAO Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano Sotto-sezione 3.3 Piano triennale del fabbisogno del personale."

Visto l'obbligo di adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto dal DL 80/2021 per i comuni con più di 50 dipendenti;

Preso atto che il termine di scadenza per l'approvazione del PIAO è stabilito nell'articolo 7, comma 1, del d.m. 132/2022 ed è il 31 gennaio di ogni anno, anche se il PIAO ha valenza triennale. Ogni volta che viene differito il termine di approvazione dei bilanci di previsione, come in effetti è accaduto anche quest'anno, il termine dell'articolo 7, comma 1, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci (art. 8, comma 2, d.m. 132/2022).

Richiamate le seguenti disposizioni legislative in materia di assunzione di personale:

- l'articolo 2, del D.Lgs. n. 165/2001 secondo il quale le Amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'articolo 4 del medesimo decreto legislativo che attribuisce agli organi di governo l'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'articolo 5 del succitato D.Lgs. che afferma che le pubbliche Amministrazioni assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'articolo 2 del D.Lgs. medesimo;
- l'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 che dispone l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n.482/68;
- l'articolo 35, comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001 che stabilisce che le procedure relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
1

programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della Legge 449/1997;

- gli articoli 89 e 91 del Testo Unico EE.LL. (D.Lgs. n. 267/2000), che rimettono all'autonomia ed alla discrezionalità degli Enti Locali, compatibilmente con i vincoli di bilancio ed in coerenza con le leggi finanziarie, la determinazione e la consistenza dei propri organici, la programmazione triennale delle assunzioni e degli effettivi fabbisogni del personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n.68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'articolo 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che impone a tutte le amministrazioni pubbliche l'effettuazione della ricognizione annuale di soprannumero e di eccedenza del personale e dei dirigenti;

Considerato che l'obbligo di programmazione in materia di assunzione del personale è sancito dall'articolo 6, commi da 1 a 4 del D.Lgs. n. 165/2001 come da ultimo aggiornamento con D.Lgs. n. 75/2017;

Dato atto che, alla luce di dette disposizioni, risulta evidente che l'articolo 6 del Decreto Legislativo n.165/2001, come modificato dall'articolo 4 del Decreto Legislativo n. 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni", emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (D.M. 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 27 luglio 2018, n. 173), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa;

Accertato che l'articolo 91 del D.Lgs. n. 267/2000 prevede che "Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale";

Considerato inoltre che, al fine di procedere all'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023/2025, in base alla normativa vigente, si rende necessario attenersi a quanto disposto dal Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, cd. Decreto Crescita, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019 n. 58 art. 33, comma 2, recante "Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria.

Dato atto che in data 27 aprile 2020 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il decreto ministeriale attuativo delle disposizioni contenute al comma 2, dell'articolo 33, del D.L. n. 34/2019, come sopra richiamate, ossia il D.M. 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" con il quale sono state individuate le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni;

Evidenziato che tali misure innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

Rilevato preliminarmente che nell'articolo 2 del citato decreto, ai fini delle disposizioni ivi previste, si forniscono le seguenti definizioni:

- a) spesa del personale: "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, nonché 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";
- b) entrate correnti: "media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.



Dato atto che, alla luce dei successivi articoli 3 e 4, questo Ente rientra nella fascia demografica "e" relativa ai comuni da 5.000 a 9.999 abitanti e che il valore soglia del rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti che consente l'incremento delle spese di personale è fissato nella misura del 26,9% (articolo 4, comma 1 – Tabella 1) mentre il limite è massimo è fissato nella misura del 30,9% (articolo 6, comma 3 – Tabella 3);

Accertato che, poiché il rapporto tra la spesa complessiva del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata, è pari a 33,34% e pertanto superiore sia al valore soglia del 26,9%, di cui alla Tabella 1, che al valore soglia del 30,90% di cui alla Tabella 3, del citato D.M.

Preso atto che:

- che il valore finanziario della Dotazione Organica per il triennio 2023-2025 non supera quello della media del triennio 2011/2013 che era pari ad € 2.868.582,08 al lordo delle componenti escluse;
- è stato programmato un percorso annuale di graduale riduzione del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, al fine di rientrare entro l'anno 2025 nel valore soglia del 30,90% ai sensi di quanto disposto dall'art. 6 del DPCM 17 marzo 2020;
- non emergono situazioni di personale in esubero come da apposita deliberazione di G.M. n.39 del 31.03.2023;
- La consistenza dei dipendenti in servizio, a seguito della realizzazione del piano de quo comporta una spesa che trova capienza nei capitoli destinati alla spesa di personale del redigendo bilancio d'esercizio 2023 /2025 ed è contenuta nei limiti di cui all'art.1 commi 557 e seguenti Legge n. 296/2006;
- che l'Ente ha la necessità di assumere n. 1 operaio a tempo pieno per lo svolgimento di piccole attività manutentive che in assenza di tale figura avrebbero un costo ben più alto dovendo ricorrere all'affidamento di servizi all'esterno, oltre all'esigenza di assumere n. 1 assistente sociale per il raggiungimento dei LEP stabiliti dalla normativa nazionale e che l'importo di quest'ultima è etero finanziato a valere sull'incremento previsto del fondo di solidarietà comunale art. 178/2020 commi 791-792;
- L'Ente potrà, comunque, procedere per il triennio ad eventuali assunzioni di personale a tempo determinato nelle forme previste dalla legge e nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di lavoro flessibile, con l'utilizzo di personale proveniente da altri Enti al fine di assicurare i servizi tramite gli istituti consentiti dalla normativa in materia, a titolo esemplificativo quali comando, convenzione, scavalco ovvero il ricorso a forme di contratto a tempo determinato anche nelle forme di cui all'art. 110 Dlgs 267/2000 ovvero ad eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici che dovessero manifestarsi;

Tenuto conto dei pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, entrambi espressi il 10/05/2023 dal responsabile del servizio finanziario, a norma dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000.

Per tutto quanto sopra espresso a seguito dell'istruttoria svolta,

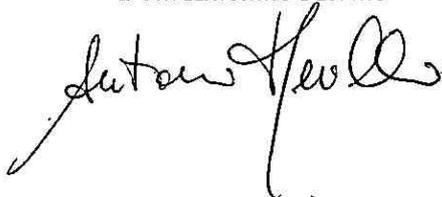
ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

all'approvazione della proposta di deliberazione da sottoporre alla Giunta comunale n.86 del 09/05/2023 avente ad oggetto: "Approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale 2023/2025. Allegato al DUP e specifica SEZIONE del PIAO Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano Sotto-sezione 3.3 Piano triennale del fabbisogno del personale."

F.L.C.S. alle ore 17,15 del 22/05/2023

Il Collegio dei Revisori

Dott. Antonino Merillo



Dott. Giuseppe Cambria



Dott. Mario Turturici

