

COMUNE DI CEDEGOLO
Provincia di Brescia



SOTTOSEZIONE 3.3
PIANO TRIENNALE DEI
FABBISOGNI DI
PERSONALE

TRIENNIO 2023/2025

SOMMARIO

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

Premessa

Contenuti

Durata

3.3.1 RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE

3.3.2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE:

- a) *Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;*
- b) *stima del trend delle cessazioni;*
- c) *stima dell'evoluzione dei fabbisogni*
- d) *certificazioni del Revisore dei conti;*

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'Ente:

- **il quadro generale delle esigenze di personale** nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il Piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- **un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale** (art. 9, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000). Le Amministrazioni Pubbliche che non provvedono all'adozione del Piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001);
- **un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento** che l'Ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (art. 35, comma 4, D.Lgs. n. 165/2001);
- **il documento organizzativo principale** in ordine:
 - * alla definizione dell'assetto organizzativo inteso come assegnazioni dei vari servizi alle unità organizzative primarie (Aree);
 - * alla organizzazione dei propri Uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (art. 6, comma 3, D.Lgs. n. 165/2001);
 - * all'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto delle funzioni che l'Amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione;
 - * alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall'ordinamento (tempo indeterminato, lavoro flessibile, etc.).

CONTENUTI

In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025 possono essere così riassunti:

- **determinazione dell'assetto organizzativo dell'Ente**, finalizzata alla razionalizzazione degli apparati amministrativi e necessaria per l'ottimale distribuzione delle risorse umane, per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- **rilevazione delle eventuali eccedenze di personale**, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001;
- individuazione della **consistenza della dotazione organica** intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006 e s.m.i.;
- **rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale** in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale;
- **individuazione dei posti da coprire e programmazione del fabbisogno di personale**, nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- evidenza del **rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica**, come imposti dalla normativa vigente.

DURATA

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2023/2025. Dovrà essere adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i..

L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

3.3.1 – RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE

Dotazione organica complessiva al 31/12/2022:

TOTALE: N. 6 unità di persone
di cui:

- n. 6 a tempo indeterminato
- n. 0 a tempo determinato
- n. 4 a tempo pieno
- n. 2 a tempo parziale

Suddivisione del personale nelle aree/categorie di inquadramento:

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione – cat. D

n. 2 unità così articolate:

- n. 1 unità con profilo di Istruttore Direttivo servizio demografico e commercio– cat. D2
- n. 1 unità con profilo di Istruttore Direttivo tecnico – cat. D1

Area degli istruttori – cat. C

n. 3 unità così articolate:

- n. 1 unità con profilo di Istruttore amministrativo – C5 p.t. 83,33%
- n. 1 unità con profilo di Istruttore amministrativo area tecnica – C1 p.t. 66,66%
- n. 1 unità con profilo di Istruttore contabile – C4

Area degli operatori esperti – cat. B

n. 1 unità così articolata:

- n. 1 unità con profilo di Operaio esperto – B7.

Ai sensi di quanto disposto dalla deliberazione dell'Assemblea dell'Unione n. 6 del 22/07/2020, ad oggetto "Approvazione atto d'indirizzo in merito al reintegro dei dipendenti dell'unione dei comuni della Valsaviore, nei Comuni di appartenenza. Determinazioni conseguenti", con la quale si formulavano i seguenti indirizzi:

- 1) Tutti i dipendenti dell'Unione dei Comuni della Valsaviore sono trasferiti ai rispettivi Comuni, mantenendo la categoria ed il profilo professionale acquisiti e l'anzianità di servizio finora maturata.
- 2) I Comuni di Cedegolo, Berzo Demo, Cevo, Savio dell'Adamello e Sellero subentrano all'Unione per quanto attiene i rapporti contrattuali, economici, assicurativi, previdenziali ed assistenziali dei propri dipendenti.
- 3) Salvo quanto previsto da separate convenzioni, ogni singolo Comune provvederà ad adottare la propria deliberazione che regola il fabbisogno di personale, ridetermina la propria dotazione organica ed approva il relativo regolamento degli Uffici e dei Servizi.
- 4) Salvo quanto previsto da separate convenzioni, ogni Comune trasferisce all'Unione le risorse necessarie per far fronte a tutte le spese del personale che rimane in carico all'Unione per lo svolgimento di servizi in forma associata
- 5) In caso di scioglimento dell'Unione tutti i dipendenti di cui al presente accordo, così come quelli eventualmente assunti dall'Unione in sostituzione degli stessi, verranno assunti dai Comuni sulla base delle rispettive quote, mantenendo la categoria, il profilo professionale e l'anzianità nel frattempo acquisiti.
- 6) I dipendenti assunti con contratto a termine mantengono inalterati i propri rapporti fino alla loro scadenza naturale.

si dà atto che, l'agente di Polizia locale inquadrato nell'area degli istruttori – cat. C4 risulta, alla data del 31/12/2022, in capo all'Unione dei comuni della Valsavioire; il relativo posto in dotazione organica verrà conservato dal Comune di Cedegolo e non potrà essere utilizzato per il turnover.

3.3.2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

PREMESSA

Sempre al fine di assolvere al meglio i compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale, viene predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2023/2025, nell'ambito della quale sono previste nuove assunzioni a tempo indeterminato, le relative modalità di reclutamento, nonché il ricorso a forme di lavoro flessibili.

Per il triennio 2023/2025 la definizione della programmazione del fabbisogno di personale si interseca con una pluralità di presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e, in particolare richiede di:

- aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli Uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. n.165/2001);
- aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n.165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della Legge n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs.n. 165/2001);
- aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs.n. 198/2006);
- di aver approvato il Piano della performance (art. 10, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009). Per gli Enti Locali, il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) (art. 169, comma 3bis, del D.Lgs. n. 267/2000);
- aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti – Enti soggetti al patto di stabilità nell'anno 2015, della Legge n. 296/2006);
- aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di trenta giorni dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla banca dati delle Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 13 della Legge n. 196/2009 (il vincolo permane fino all'adempimento. È fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo);
- aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati, nei termini previsti dall'art. 9, comma 3bis, del Decreto Legge n. 185/2008. Tale divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento.

Si dà atto che prima di procedere ad assunzioni sarà verificato il rispetto dei predetti requisiti.

A) CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA:

a.1) Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato:

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

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative

percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”;

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

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

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

Dato atto che le previsioni dei decreti in esame hanno modificato sostanzialmente il quadro di riferimento in tema di definizione della capacità assunzionale dei comuni, prevedendo in sintesi, a decorrere dal 20 aprile 2020:

- 1) Che per individuare la propria capacità assunzionale di competenza i comuni devono determinare, per ciascun anno, il rapporto percentuale tra la spesa di personale rilevata nell’ultimo rendiconto della gestione approvato e le entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati. Queste vanno ridotte dell’importo del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in sede previsionale nell’ultima delle tre annualità, eventualmente assestato;
- 2) Che tale percentuale va comparata con i valori soglia previsti nelle Tabelle 1 e 3 del decreto ministeriale attuativo, al fine di collocare l’ente in una delle tre fasce determinate dai valori percentuali di riferimento in funzione della classe demografica di appartenenza;
- 3) Che secondo il proprio posizionamento rispetto alle soglie anzidette l’ente assume diverse conseguenze in termini di capacità assunzionale, ovvero:
 - i comuni il cui rapporto si colloca sotto la soglia percentuale individuata in Tabella 1 possono assumere utilizzando la capacità concessa dall’art. 33, comma 2, fino al raggiungimento della

soglia stessa; le assunzioni effettuate utilizzando la capacità aggiuntiva derivante dall'applicazione del decreto sono poste in deroga al vincolo di spesa per il personale in valore assoluto di cui ai commi 557 e 562 della legge 296/2006;

- i comuni che si collocano tra i valori soglia percentuali individuati nella Tabella 1 e nella Tabella 3 del decreto attuativo mantengono il turnover c.d. "ordinario", ma debbono contestualmente garantire che il rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti dell'anno corrente non sia superiore al medesimo rapporto registrato nell'ultimo rendiconto approvato;
 - i comuni che si collocano al di sopra della soglia percentuale individuata in Tabella 3 mantengono l'ordinaria capacità di assumere, ma devono programmare un rientro (anche attraverso un incremento delle entrate correnti) al di sotto della soglia stessa entro l'anno 2025. In caso non raggiungano tale obiettivo, applicano un turnover ridotto del 30% a decorrere da tale anno e fino al conseguimento del valore soglia anzidetto;
- 4) Che l'effettuazione di nuove assunzioni, per gli enti che si collocano nella fascia più bassa, è comunque subordinata al rispetto di una ulteriore percentuale, individuata in Tabella 2 del decreto ministeriale attuativo e calcolata sul dato fisso della spesa di personale registrata nell'anno 2018, che contiene progressivamente l'incremento di spesa potenziale, definendone una possibile espansione calmierata anno per anno;
- 5) Che se dispongono di capacità assunzionale residua, relativa ai 5 anni precedenti, i comuni collocati nella fascia più bassa possono disporne secondo le regole di cui all'articolo 3, comma 5, del d.l. 90/2014, convertito in legge 114/2014, e s.m.i., in deroga agli spazi assunzionali determinati secondo le percentuali di incremento previste in Tabella 2, fermo il limite complessivo di cui alla Tabella 1.

Individuazione dei valori soglia – art. 4, comma 1 e art. 6 D.P.C.M. 17/03/2020; tabelle 1 e 3:

COMUNE DI	CEDEGOLO
POPOLAZIONE AL 31/12/2022	1.101
FASCIA	B
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	28,60%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	32,60%

Prendendo a riferimento i dati relativi agli ultimi tre rendiconti approvati (2020-2021-2022), il rapporto spesa personale su entrate correnti risulta essere pari al 17,83% come di seguito calcolato:

Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2 D.P.C.M. 17/03/2020

Premesso che il Comune di Cedegolo, aderente alla Unione di Comuni della Valsaviore, ha reinternalizzato buona parte delle funzioni prima assegnate all'Unione, nonché il relativo personale, a decorrere dal 1° gennaio 2021;

Atteso che, in considerazione di quanto sopra, i dati contabili della spesa di personale relativi ai rendiconti della gestione delle annualità d'interesse per l'applicazione del D.M. 17 marzo 2020, sono riconducibili alla predetta forma associata;

Ritenuto che, per poter dare applicazione alle previsioni dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 summenzionato, sia necessario e ragionevole ricostruire le somme di cui al precedente capoverso in base alle quote di spesa di personale e della quota TARI al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (punto 1.2 della circolare del Ministero dell'Interno n. 17102/110/1 del 08/06/2020) registrate nei consuntivi dell'Unione e riferibili al Comune di Cedegolo in virtù della propria quota di partecipazione nelle annualità interessate, in armonia con il principio del c.d. "ribaltamento", enunciato dalla Corte dei

conti nelle diverse delibere prodotte sul tema (ex multis, Sezione delle Autonomie, deliberazione 20/2018/QMIG);

Rilevato che, quanto alla determinazione del valore della spesa di personale delle annualità oggetto della presente programmazione, a partire dal 2021, si terrà conto, oltre che della spesa del personale direttamente contrattualizzato, anche della quota di spesa di personale tuttora posta in capo all'Unione della Valsaviore per il personale da quella dipendente, sempre in ragione della parte riconducibile al Comune di Cedegolo (n. 1 Agente di polizia locale e la quota pari al 20% di n. 1 istruttore amministrativo addetto all'ufficio tributi)

Tenuto conto che la delibera 125/2020/PAR della Corte conti Lombardia stabilisce che ciascun comune deve valutare come computare i propri dati in modo ragionevole, poiché, nel corso degli esercizi 2020/2021 e 2022, l'Ente ha introitato delle somme di natura non ricorrente, delle quali non si prevede la ripetizione nelle annualità successive, si è ritenuto opportuno apportare prudenzialmente delle rettifiche così riassumibili:

Titolo 1 Entrate:

Anno 2022 importo rettificato € 11.148,56 (contributi a valere sul fondo di solidarietà oggetto di restituzione in quanto non utilizzati).

Titolo 2 Entrate:

Anno 2020 importo rettificato: € 183.440,81 (ristori assegnati per fronteggiare la pandemia Covid-19)

Anno 2021 importo rettificato: € 25.650,38 (ristori assegnati per fronteggiare la pandemia Covid-19)

Anno 2022 importo rettificato: € 204.414,55 (ristori assegnati per fronteggiare il caro bollette, fondo aree interne annualità 2021/2022, fondo ministeriale per progettazioni, contributo regionale per monetizzazione energia elettrica).

Titolo 3 Entrate:

Anno 2022 importo rettificato € 21.700,00 (contributo conto termico GSE).

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022		291.312,30	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	1.537.692,72		definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	1.697.789,49		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	1.765.734,34		
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione assestato dell'esercizio 2022		32.290,00	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		1.634.132,18	
Rapporto spesa di personale/Entrate correnti		17,83%	

Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3Comune con % al di sotto del valore soglia più basso: **ENTE VIRTUOSO:**Calcolo margine capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria ai sensi dell'articolo 4 comma 2 del D.M. 17 Marzo 2020 – tabella 1:

DESCRIZIONI	IMPORTI
Spesa di personale rendiconto 2022	291.312,30
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	1.634.132,18
Percentuale tabella 1	28,60%
Spesa massima di personale	467.361,80
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	176.049,50

Calcolo margine incremento effettivo annuo della spesa di personale fino al 2024 ai sensi dell'articolo 5 comma 1 del D.M. 17 marzo 2020 – tabella 3:

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

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	ANNO 2023	ANNO 2024
	IMPORTI	IMPORTI
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018	267.086,44	267.086,44
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	34%	35%
Incremento annuo della spesa di personale	90.809,39	93.480,25
Limite capacità assunzionale	357.889,83	360.566,69

Controllo limite:

DESCRIZIONE	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
Limite di spesa massima di personale	357.889,83	360.566,69	360.566,69
Previsione spesa di personale come da D.M 17 marzo 2020 (al netto dell'IRAP e comprensiva della quota di spesa di personale tuttora posta in capo all'Unione dei comuni della Valsaviore per il personale da quella dipendente, sempre riconducibile al Comune di Cedegolo)	314.827,54	300.997,54	298.447,54
Differenza per nuove assunzioni	43.062,29	59.569,15	62.119,15

a.2) Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale:

Normativa:

<p>Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296</p>	<p>Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:</p> <p>a) lettera abrogata;</p> <p>b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;</p> <p>c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.</p> <p>Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.</p>
--	---

Situazione dell'ente:

Richiamata la delibera di Consiglio Comunale n. 35 del 29/12/2020 ad oggetto: "Recepimento della deliberazione della Giunta dell'Unione dei Comuni della Valsaviore n. 46/2020, ad oggetto: "Trasferimento del personale dell'Unione dei Comuni della Valsaviore agli enti aderenti in attuazione della deliberazione dell'Assemblea dell'Unione n. 6/2020 e contestuale redistribuzione dei servizi, delle funzioni e delle attività di competenza dell'Unione in capo ai singoli enti aderenti". Presa d'atto della deliberazione di giunta dell'Unione dei Comuni della Valsaviore n. 65/2020";

Dato atto che con deliberazione della Giunta dell'Unione dei Comuni della Valsaviore n. 65 del 14.12.2020 ad oggetto "Riparto provvisorio della quota teorica di capacità di Spesa di personale per ciascun ente dell'Unione dei Comuni della Valsaviore, in esecuzione della deliberazione di Giunta

dell'unione n. 46 del 12/10/2020", si è disposto che, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dalla legge 296/2006, commi 557 quater e 562, la spesa di personale sostenuta dall'Unione dei Comuni della Valsaviore nell'anno 2008 è stata pari a Euro 1.474.234,85, costituendo il tetto di spesa di personale ammissibile per legge, essendo l'Unione configurabile quale ente soggetto alle disposizioni di cui dell'art. 1, comma 562, della legge 296/2006;

Preso atto che tale importo rappresenta la quota teorica di spesa di personale da ripartire tra l'Unione dei Comuni della Valsaviore e i suoi enti aderenti ed in particolare per il Comune di Cedegolo vengono assegnate risorse potenziali quale limite di spesa di cui alla legge 296/2006, comma 562 di € 250.000,00, nonché una rimanenza finale in capo all'Unione di € 241.300,00, oltre una rimanenza di € 30.324,85 eventualmente da distribuire;

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

Ricordato che il valore di riferimento da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 562 della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 250.000,00;

Si dà atto che la spesa per il personale in servizio prevista per il triennio 2023/2025 e quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente NON SUPERA la spesa massima potenziale calcolata ai sensi dell'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i. come risulta dal seguente calcolo:

	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
Totale spese di personale	319.424,72	277.030,00	274.280,00
Totale voci escluse	83.205,51	39.630,63	38.255,63
TOTALE SPESE PERSONALE LIMITE ART. 1 COMMA 562 DELLA L. 296/2006	236.219,21	237.399,57	236.024,37

a.3) Verifica del tetto alla spesa per lavoro flessibile

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

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce *"Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che*

ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.”;

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

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

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

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

Vista la delibera della Corte conti, Sezione Autonomie n. 15/2018/QMIG, con la quale viene stabilito che il comune che abbia un tetto di spesa per lavoro flessibile del 2009 nullo o troppo basso deve prima procedere a calcolare la media 2007/2008/2009, e, se questa è insufficiente a coprire una assunzione assolutamente urgente e indifferibile, determinare un tetto ex novo nella somma strettamente necessaria a compierla;

Vista la delibera della Giunta dell'Unione dei Comuni della Valsaviore n. 26 del 30/04/2021, con la quale è stata ripartita la quota teorica, pro quota per ciascun comune, del tetto di spesa per le assunzioni in regime di lavoro flessibile, ex art.9 comma 28 del d.l. 78/2010 convertito in legge 122/2010 ammontante per il Comune di Cedegolo in **Euro 29.938,25**;

Dato atto pertanto che, la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile assegnato dall'Unione dei comuni della Valsaviore: Euro 29.938,25
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 0,00

a.4) Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

L'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della Legge n. 183/2011 (Legge di

stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025, è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno dei vari uffici. Considerato il personale attualmente in servizio (al 31.12.2022), in relazione sia agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e sia alla situazione finanziaria dell'Ente, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

L'ente può procedere all'adozione del programma del fabbisogno di personale per l'anno 2023 e per il triennio 2023/2025.

a.5) Verifica assunzioni obbligatorie

La consistenza del personale in servizio del Comune di Cedegolo non rende obbligatorio il rispetto delle norme sul collocamento dei disabili di cui alla Legge n.68/1999.

a.6) Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha provveduto all'approvazione del Bilancio di Previsione 2023/2025, del Rendiconto di gestione 2022 ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

il Comune di Cedegolo non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

B) STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, non si prevedono cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione.

C) STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI:

Tenuto conto:

- della consistenza dei posti coperti al 31/12/2022;
- della vigente dotazione organica del personale;
- della stima delle cessazioni prevedibili nonché sull'evoluzione dei bisogni;
- dei vigenti limiti di spesa, nonché dell'effettiva capacità di bilancio;

si dà atto che per gli anni 2023/2024 e 2025:

- non sono previste, alla data di redazione della presente sezione, nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato e determinato;
- si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori ad oggi non ancora individuate, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal D.M. 17 marzo 2020.

D) certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del

rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 22 del 12/10/2023.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

In questa sezione vengono descritte le scelte di copertura del fabbisogno, la cui consistenza è stata definita nel punto c), mediante processi di mobilità interna (anche con cambio del profilo professionale, se necessario e possibile), procedure di progressione verticale di carriera (nei limiti imposti della normativa vigente), assunzioni di personale a vario titolo (a tempo indeterminato/determinato, per mobilità, stabilizzazione di personale ecc.).

L'Ente non avendo previsto nel corso del triennio 2023/2025 nuove assunzioni a tempo determinato e /o indeterminato non è tenuto alla compilazione della presente sezione.