



|  |                     |                           |
|--|---------------------|---------------------------|
| <b>COMUNE DI CRODO</b><br>PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA | <b>Numero</b><br>20 | <b>Data</b><br>09/03/2023 |
|--|---------------------|---------------------------|

ORIGINALE

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE. RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE ED APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE AI FINI DELL'INSERIMENTO NEL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE SEMPLIFICATO ANNI 2023-2024-2025.

L'anno **duemilaventit**te addì **nove** del mese di **marzo** alle ore **dieci** e minuti **trenta** regolarmente convocata a norma dello Statuto, si è riunita la Giunta Comunale, con l'intervento dei Signori:

| Cognome e Nome                 | Presente |
|--------------------------------|----------|
| 1. SAVOIA ERMANNO - Sindaco    | Sì       |
| 2. DRESCO MARCO - Vice Sindaco | Sì       |
| 3. SAVOIA OTTORINO - Assessore | Sì       |
| Totale Presenti:               | 3        |
| Totale Assenti:                | 0        |

Assiste il segretario comunale **Dott.ssa PAOLA MARINO**

Il Signor **SAVOIA ERMANNO**, assunta la presidenza e constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

### PREMESSO CHE:

- l'art. 39 della L. 449/1997 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 prevede, quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- l'art. 2 del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e determinano le dotazioni organiche complessive dell'Ente;
- a norma dell'art. 1 comma 102 L.311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1 comma 2 e all'articolo 70 comma 4 del D.Lgs.165/2001, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19 comma 8 della L.448/2001 (Legge Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni;
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 D.Lgs.75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della *performance*, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- l'art. 22 comma 1 del D.Lgs.75/2017, prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4 del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni ed integrazioni, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo;
- con il Decreto del 8 maggio 2018 il Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le predette "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*" pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

RILEVATO CHE le predette linee di indirizzo forniscono agli enti pubblici e agli enti locali, che nello specifico le devono applicare adeguandole ai propri ordinamenti, i seguenti elementi per la redazione dei piani:

- coerenza con gli strumenti di programmazione;

- complementarietà con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- procedura e competenza per l'approvazione;
- superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica";
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali;

CONSIDERATO il vigente quadro normativo che richiede, al fine di poter procedere alle assunzioni, la verifica del rispetto dei seguenti vincoli:

- art. 1, comma 557, della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), prevede che gli enti locali soggetti al patto di Stabilità interno, assicurino la riduzione della spesa di personale, calcolata secondo le indicazioni del comma 557-bis e in caso di mancato rispetto di tale vincolo, come previsto dal successivo comma 557-ter, si applica il divieto agli enti di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;
- art. 1 comma 557 quater della L. 296/2006, dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, a decorrere dall'anno 2014 assicurino nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione e non più al valore relativo all'anno precedente;
- la Deliberazione della Sezione Autonomie della Corte Conti n. 25/2014, ha chiarito che a decorrere dall'anno 2014, il nuovo parametro cui è ancorato il contenimento della spesa di personale è la spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico;
- art. 16 del D.L. 113/2016 ha mutato il quadro normativo di riferimento precedente, abrogando in via diretta la lettera a) dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
- rispetto pareggio di bilancio dell'anno precedente (legge 28 dicembre 2015, n. 208) e dell'anno in corso;
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i che prevede il contenimento della spesa complessiva per assunzioni flessibili entro il limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (Sezione Autonomie - Delibera n. 2/2015);
- rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2, lett. c, del d.l. 66/2014);

RICHIAMATO l'art.1 comma 762 della L.208/2015 (Legge di Stabilità 2016), il quale ha previsto che dal 2016 tutte le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale, che fanno riferimento al patto di stabilità interno, si intendono riferite ai nuovi obiettivi di finanza pubblica del "pareggio di bilancio", ferme le disposizioni di cui all'art.1 comma 557 della L.296/2006 sopra richiamate;

DATO ATTO che alla data del 31.12.2022 il numero degli abitanti del Comune di Crodo era pari a 1434 e ritenuto di assumere il rapporto stabilito dal D.M. 10 aprile 2017, se pur riferito agli Enti in dissesto, quale parametro di riferimento;

DATO ATTO che il suddetto D.M. fissa il rapporto per la fascia di appartenenza del Comune di Crodo (tra 1.000 e 1.999 abitanti) in 1/128 (rapporto dipendente al 31/12 dell'anno precedente per abitante) e che, pertanto, il Comune di Crodo con un organico di 10 dipendenti, rispetta tale parametro ( $1434/128 = 11,20$ );

VISTO l'art.33 del D.L.34/2019, che ha riscritto l'intera disciplina dei vincoli di spesa ed assunzionali cui sono sottoposti gli enti locali, attraverso il superamento del "turn-over", disponendo che la capacità di assumere venga calcolata in base alla sostenibilità finanziaria sulla base del rapporto tra spese di personali ed entrate correnti, secondo percentuali definite su base demografica da apposito decreto ministeriale;

RICHIAMATE le seguenti disposizioni:

- il comma 1 del predetto art. 33 D.L.34/2019, secondo cui la disciplina è dettata "anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145";
- il comma 2 del predetto art. 33 D.L.34/2019, come modificato dal comma 853 art.1 della L. 160/2019 che stabilisce: *"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, nonchè 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 disotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'art. 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'art. 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 nonche' delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018";*

CONSIDERATO CHE:

- a) il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018;
- b) la sezione autonomie della Corte dei Conti con deliberazione N.25/SEZAUT/2017/QMIG, pronunciandosi sulla questione di massima posta dalla Sezione di controllo per la Regione Sardegna con la deliberazione n. 70/2017/PAR, ha enunciato i seguenti principi di diritto:
- c) *la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;*
- d) *la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;*
- e) *i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini.*

VISTI:

- il Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" - pubblicato sulla G.U. n.108 del 27.04.2020;
- il nuovo CCNL Funzioni Locali 2019/2021, firmato il 16.11.2022 che, tra le altre cose, ha rivisto il sistema di classificazione del personale dipendente, che dovrà essere rivisto entro il mese di aprile 2023;

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 PTFP, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione di *budget* assunzionali;

RICHIAMATO l'art.6 D.L.80/2021, convertito con modificazioni nella L.113/2021, che ha introdotto, quale sintesi e semplificazione degli strumenti di programmazione, il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato PIAO;

RILEVATO che, nell'ambito del predetto Piano, è prevista, altresì, la programmazione del fabbisogno di personale e dato atto che, ai sensi di quanto disposto dall'art.7 D.M. 30.06.2022 n.132, il PIAO è adottato entro il 31.01.2022 e, in caso di differimento del termine previsto per l'approvazione del bilancio di previsione vi è il differimento di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci;

VISTO l'art.1 comma 775 L.197/2022 (Legge di Bilancio 2023), che ha differito il termine per l'approvazione del Bilancio di previsione 2023/2025 al 30.04.2023;

VISTA la Faq Arconet – Ragioneria Generale dello Stato del 16.02.2023, che, ai fini del coordinamento degli strumenti di programmazione, ha stabilito quanto segue: “(...) *in occasione dell'approvazione del bilancio di previsione, gli enti locali non possono determinare gli stanziamenti riguardanti la spesa di personale sulla base del Piano dei fabbisogni di personale previsto nell'ultimo PIAO approvato, riguardante il precedente ciclo di programmazione, ma devono tenere conto degli indirizzi strategici e delle indicazioni riguardanti la spesa di personale previsti nel DUP e nella eventuale nota di aggiornamento al DUP relativi al medesimo triennio cui il bilancio si riferisce*”;

RILEVATA, pertanto, la necessità di approvare, al fine della programmazione delle assunzioni sul triennio 2023/2025, il Piano del fabbisogno del personale quale allegato obbligatorio del Documento Unico di Programmazione D.U.P.;

VISTI:

- il prospetto allegato **sub “A”**, nel quale è indicato il valore finanziario della capacità assunzionale di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;

RILEVATO che il limite di spesa di personale di cui all'art.1 comma 557 L.296/2006 (media triennio 2011/2013) è pari ad € 387.725,90;

RILEVATO, rispetto alla programmazione delle nuove assunzioni, quanto segue:

- il superamento del regime del turn-over consente la programmazione della nuova assunzione anche nell'anno in corso, nei limiti del rispetto del principio di sostenibilità finanziaria;
- il rapporto di incidenza tra entrate correnti e spese di personale, fissato al 20,89% come risulta dall'All. A), colloca il Comune di Crodo nella Tabella 1 di cui al Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, con la conseguenza che ad esso si applica l'art.1 comma 7 D.M.17.03.2020: “*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*”;

VISTI:

- il prospetto allegato **sub “A”**, nel quale è indicato il valore finanziario della capacità assunzionale di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;

RITENUTO, per quanto finora ricostruito, di approvare, in considerazione delle capacità assunzionali a legislazione vigente e della sostenibilità finanziaria della spesa, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023/2025, quale allegato obbligatorio al Documento Unico di programmazione D.U.P. 2023/2025 come segue:

anno 2023: è prevista l'assunzione a tempo indeterminato di una unità (Istruttore – C1 - Area vigilanza) in Convenzione con i Comuni di Premia e Formazza. In base agli accordi presi il Comune di Crodo non sarà il capofila della Convenzione e gli enti dovrebbe partecipare alla convenzione con la stessa percentuale di utilizzo del Vigile Urbano. (Spesa presunta € 6.000,00 esercizio 2023 - € 12.000,00 ciascuno degli esercizi 2024 e 2025)

anno 2024: nessuna

anno 2025: nessuna

RITENUTO, altresì, di prevedere anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale.

RILEVATO, quanto all'attivazione di rapporti di lavoro flessibili, e con riferimento al limite di cui all'art.9 comma 28 D.L.78/2010, e stante il rispetto del valore dell'anno 2009, quanto stabilito dalla Deliberazione della Corte dei Conti – Sezione Autonomie n.15/SEZAUT/2018/QMIG: “Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art.9, comma 28, del d.l.78/2010 e s.m.i., l'ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art.36, commi 2 e ss. del D.Lgs.n.165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali stabiliti dall'ordinamento”;

RITENUTO, pertanto, di fissare la spesa da destinare al lavoro flessibile per l'anno 2023, nel limite massimo di € 9.124,25;

ATTESO che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

VALUTATO che il presente piano dei fabbisogni sia coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppi, nel rispetto dei vincoli finanziari come sotto dimostrato, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5 comma 1 del D.Lgs. 150/2009);

RILEVATO CHE, ai sensi di quanto disposto dall'art. 6-bis D.Lgs n. 165/2001, non sono previste esternalizzazione di funzioni e di servizi che comportino un risparmio sulla spesa di personale;

RICHIAMATO altresì il C.C.N.L. Regioni ed enti locali e il C.C.N.L. Funzioni Locali;

VISTO che il presente piano del fabbisogno necessita del parere obbligatorio dell'organo di revisione;

RILEVATO di procedere alla trasmissione del presente provvedimento alle OO.SS.;

Sulla proposta di delibera di cui sopra esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile e tecnica ai sensi dell'art. 49 del T.U. Enti Locali, il Responsabile del Servizio, che qui di seguito sottoscrive:

Ermanno SAVOIA

---

Con voti unanimi espressi nei modi e nelle forme di legge.

## DELIBERA

1. DI DARE ATTO che la capacità assunzionale dell'Ente è pari a quanto ricostruito nel prospetto allegato **sub "A"**, nel quale è indicato il valore finanziario della capacità assunzionale di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;
2. DI APPROVARE il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale triennio 2023/2025, quale allegato obbligatorio allegato obbligatorio al Documento Unico di programmazione D.U.P. 2023/2025, e in virtù della Faq Arconet – Ragioneria Generale dello Stato del 16.02.2023, come segue:  
  
anno 2023: è prevista l'assunzione a tempo indeterminato di una unità (Istruttore – C1 - Area vigilanza) in Convenzione con i Comuni di Premia e Formazza. In base agli accordi presi il Comune di Crodo non sarà il capofila della Convenzione e gli enti dovrebbe partecipare alla convenzione con la stessa percentuale di utilizzo del Vigile Urbano. (Spesa presunta € 6.000,00 esercizio 2023 - € 12.000,00 ciascuno degli esercizi 2024 e 2025  
anno 2024: nessuna  
anno 2025: nessuna  
  
Fatta salva la possibilità di procedere ad eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale.
3. DI DARE ATTO che il piano triennale dei fabbisogni di personale ed il relativo piano occupazionale sono coerenti con le vigenti disposizioni inerenti al contenimento delle spese di personale, in quanto la spesa complessiva di personale prevista annualmente risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013, stante quanto disposto dall'art.1 comma 7 D.M.17.03.2020;
4. DI DARE ATTO ALTRESI' 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
5. DI TRASMETTERE il presente piano triennale dei fabbisogni al Revisore per il parere di competenza
6. 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.33/2013 e ss.mm.ii.;
7. 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.165/2001, come introdotto dal D.Lgs.75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018, a cura dell'Ufficio Finanziario;
8. DI TRASMETTERE il presente piano alle OO.SS.;
9. DI DARE ATTO che il presente provvedimento è inserito nell'elenco trasmesso ai capigruppo consiliari ai sensi del D.Lgs. n. 267/00 art. 125.



|  | Numero | Data       |
|--|--------|------------|
| <b>COMUNE DI CRODO</b>   | 20     | 09/03/2023 |
| PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA   |        |            |
| OGGETTO:REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE. RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDEXENZE DI PERSONALE ED APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE AI FINI DELL'INSERIMENTO NEL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE SEMPLIFICATO ANNI 2023-2024-2025. |        |            |

ORIGINALE

Il presente processo verbale previa lettura, è stato approvato e formato a termini di legge.

**IL SINDACO**  
SAVOIA ERMANNO

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
Dott.ssa PAOLA MARINO

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Si attesta che copia della deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal 21/03/2023.

Crodo li 21/03/2023

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
Dott.ssa PAOLA MARINO

**CERTIFICAZIONE DI ESECUTIVITA'**

Il presente atto è stato dichiarato immediatamente eseguibile.

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
Dott.ssa PAOLA MARINO

Si certifica che la presente deliberazione è diventata esecutiva il \_\_\_\_\_ ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 134 – comma 3° della Legge n. 267 del 18/8/2000.

Crodo, \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
Dott.ssa PAOLA MARINO

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

|  | ANNO 2023 | ANNO 2021 | ANNO 2021 | VALORE         | FASCIA |
|--|-----------|-----------|-----------|----------------|--------|
| <b>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</b>  |           |           |           |                |        |
|  | 2023      | 2021      |           | 1.421          | b      |
| <b>Popolazione al 31 dicembre</b>  |           |           |           |                |        |
|  |           | 2021      |           |                |        |
| <b>Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")</b>  |           |           |           |                |        |
|  |           | 2021      |           |                |        |
| <b>Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018</b>   |           |           |           |                |        |
|  |           | 2019      |           |                |        |
|  |           | 2020      |           |                |        |
|  |           | 2021      |           |                |        |
| <b>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")</b> |           |           |           |                |        |
|  |           | 2019      |           | 1.870.097,53 € |        |
|  |           | 2020      |           | 2.030.455,22 € |        |
|  |           | 2021      |           | 1.990.502,75 € |        |
| <b>Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio</b>   |           |           |           |                |        |
|  |           | 2021      |           | 1.963.685,17 € |        |
| <b>Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio</b>  |           |           |           |                |        |
|  |           | 2021      |           | 32.440,89 €    |        |
| <b>Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE</b>  |           |           |           |                |        |
|  |           | 2021      |           | 1.931.244,28 € |        |
| <b>Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)</b>  |           |           |           |                |        |
|  |           |           |           |                | 20,89% |
| <b>Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM</b>  |           |           |           |                |        |
|  |           |           |           |                | 28,60% |
| <b>Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM</b>  |           |           |           |                |        |
|  |           |           |           |                | 32,60% |

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

|   | 2023 | VALORE       | FASCIA |
|---|------|--------------|--------|
| <b>ENTE VIRTUOSO</b>  |      |              |        |
| <b>Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) &lt; o = (d))</b>        |      |              |        |
|   |      | 148.982,09 € |        |
| <b>Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1</b>                              |      |              |        |
|   |      | 552.335,86 € |        |
| <b>Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024</b>                 |      |              |        |
|   | 2023 |              | 34,00% |
| <b>Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)</b> |      |              |        |
|   |      | 146.199,85 € |        |
| <b>Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")</b>                             |      |              |        |
|   |      | 28.964,89 €  |        |
| <b>Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)</b>                          |      |              |        |
|   |      | 146.199,85 € |        |
| <b>Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)</b>         |      |              |        |
|   |      | 576.199,40 € |        |
| <b>Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) &lt; (f)</b>                         |      |              |        |
|   |      | 552.335,86 € |        |
| <b>Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno</b>  |      |              |        |
|   | 2023 | 552.335,86 € |        |