CITTA' DI CANALE

Provincia di Cuneo

VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA
GIUNTA COMUNALE

N. 63 del 17/05/2023

Oggetto :
PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025- MODIFICAZIONI ED APPROVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

L'anno **duemilaventitre**, addì **diciassette** , del mese di **maggio ,** alle ore 19:30**,** nel\nella SALA DELLA ADUNANZE E/O VIDEOCONFERENZA , regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei Signori:

Cognome e nome	Carica	Pr.	As.
1. FACCENDA Enrico	Sindaco	X	
2. GALLINO Giovanni	Vice Sindaco	X	
3. PENNA Claudio	Assessore		X
4. MALAVASI Simona	Assessore Esterno	X	
5. DESTEFANIS Lidia	Assessore Esterno	X	
	Totale	4	1

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale **D.SSA SACCO BOTTO Anna** che provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Signor **FACCENDA Enrico** nella sua qualità di **SINDACO** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

La seduta si svolge in presenza

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'articolo 39 della Legge n. 449/1997, stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, 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, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- l'articolo 91 del D.Lgs. n. 267/2000, dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'articolo 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 prevede che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'articolo 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla Legge n. 114/2014, dispone che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale deve essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 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;
- i recenti provvedimenti normativi hanno modificato il sistema contabile degli enti locali al fine di armonizzare i sistemi contabili (D.Lgs. n. 118/2011, D.Lgs. n. 126/2014) introducendo un nuovo strumento di programmazione, il Documento Unico di Programmazione (DUP), che costituisce il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione ed al cui interno, tra l'altro, deve essere contenuta la programmazione in materia di fabbisogno di personale;
- l'articolo 2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., stabilisce che le amministrazioni ispirano la loro organizzazione alla "funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità";
- l'articolo 35, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. con cui è previsto che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) approvato ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001;

Richiamato l'art 3 del D.L n. 80/2021 convertito in Legge 113/2021;

Preso atto che nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018 sono state pubblicate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno del personale da parte delle amministrazioni pubbliche", emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione in data 8 maggio 2018. In particolare, le 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 altre norme specifiche vigenti. La novità di maggior rilievo contenuta nel documento ministeriale è costituita dal superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate. Secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. 75/2017, la "nuova" dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale. Con riferimento alle Regioni e agli Enti locali le linee di indirizzo chiariscono espressamente che l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente. Pertanto, stando alle indicazione riportate nelle "Linee di indirizzo" la dotazione organica è un numero, un valore, un importo che per gli enti locali è pari al massimo sostenibile di spesa di personale.

Visto:

- l'art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34 del 30 aprile 2019, convertito dalla legge n. 58 del 28 giugno 2019 (cosiddetto decreto "Crescita") e successive modificazioni, che ha introdotto

importanti novità alla disciplina delle capacità assunzionali con il chiaro intento di superare il meccanismo del turn-over legato alle cessazioni di personale a favore di un criterio ancorato alla virtuosità finanziaria degli enti, prevedendo letteralmente quanto segue: "*I Comuni possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni del 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, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, non superiore ad un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, dalla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione*";

- il decreto del Consiglio dei Ministri del 17 marzo 2020, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, serie generale, n. 108 del 27 aprile 2020, attuativo del citato articolo 34, comma 2, del decreto legge n. 34 del 2019, con cui sono fissate la data di decorrenza al 20 aprile 2020 delle nuove disposizioni di legge, 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 collocheranno al di sotto del predetto valore soglia;

- la circolare ministeriale interpretativa di indirizzo (firmata il 08-06-2020 e pubblicata nella G.U. 226 DEL 11.09.2020) in ordine alle modalità applicative del predetto decreto, che fornisce i dovuti chiarimenti sull'applicazione iniziale delle nuove regole che si applicano ai Comuni con decorrenza 20/04/2020;

- l'art. 3 comma 2 del D.M. 21/10/2020, pubblicato sulla G.U. del 30.11.2020, ha stabilito che gli istituti giuridici ed economici connessi allo svolgimento del rapporto di servizio del segretario titolare di segreteria convenzionata sono applicati dall'Ente capofila e che, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, ciascun Comune convenzionato computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il Comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai Comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa;

Evidenziato che tali misure innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziare, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni 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;

Considerato che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turn-over, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità finanziaria della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

Considerato che il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad 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 apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Evidenziato che nell'attuale quadro normativo gli enti locali ed in particolare i Comuni, possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale quando:

a) abbiano adottato il Piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP) ed effettuato la relativa comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato mediante il portale SICO (articolo 6 e seguenti del D.lgs. n. 165/2001e s.m.i.);
b) abbiano provveduto alla ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale (articolo 6 comma 3 del D. Lgs. 165/2001 e articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.);
c) abbiano adottato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (articolo 48 comma 1 del D.Lgs. n. 198/2006);
d) abbiano adottato il Piano della performance (articolo 10, comma 5 del D.Lgs. 150/2009) che,

per gli enti locali, ai sensi dell'articolo 169, comma 3-bis, del D.Lgs. 267/2000 è unificato al Piano esecutivo di gestione (PEG);

e) abbiano ottemperato all'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011/2013 (art. 1 comma 557 della legge 296/2006);
f) abbiano rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato;
g) abbiamo inviato alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), di cui all'articolo 13 della legge n. 196/2009, entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione dei documenti di bilancio, i relativi dati;
h) non risultino, in base ai parametri definenti, in stato di deficitarietà strutturale e non siano enti deficitari o dissestati (articolo 243, comma 1, del TUEL);

Dato atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

- con deliberazione di G.C. n. 108 del 06.07.2022 e 214 del 7.12.2022 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) relativo al triennio 2023/2025;
- tali delibere di approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) relativo al triennio 2023/2025 sono state inviate alla Ragioneria Generale dello Stato mediante il portale SICO;
- con deliberazione di G.C. n. 1 del 04.01.2023è stato approvato il Piano Performance 2023/2025;
- con deliberazione di G.C. n. 103 del 29.06.2022 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive nell'ambito delle pari opportunità per il triennio 2023/2025;
- il Comune di Canale, come attestato dal Responsabile del Settore Economico Finanziario, con l'apposizione in calce alla presente deliberazione del parere di regolarità contabile, ha rispettato gli obblighi di cui alle lettere e), f), g), h) del precedente paragrafo;
- con deliberazione di CC n. 44 del 28.12.2022 è stato approvato il bilancio 2023/2025;
- con deliberazione di CC n. 1 del 26.04.2023, è stato approvato il rendiconto dell'esercizio 2022;
- con deliberazione di GC n. 101 del 29.06.2022 è stata effettuata la verifica delle eccedenze di personale per l'anno 2023, ai sensi dell'articolo 33 del d.lgs. 165/2001, dalla quale risulta che nel Comune di Canale non sono presenti dipendenti in soprannumero o in eccedenza;

Rilevato che:

- l'art. 4 del D.M. 17.03.2020 individua nella tabella 1 i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del precitato D.M., che – ove rispettati – consentono agli Enti, entro i limiti indicati dal successivo art. 5, di procedere ad assunzioni;
- per il Comune di CANALE, appartenente alla fascia demografica tra 5.000 e 9.999 abitanti, il valore soglia di cui sopra è pari al 26,90 per cento;
- ai sensi dell'art. 5 comma 1 del precitato D.M., in sede di prima applicazione e fino al 31dicembre 2024, i comuni possono incrementare annualmente per assunzioni di personale a tempo indeterminato la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2 dello stesso D.M., in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2 e fermo in ogni caso il rispetto del valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica;
- i valori riportati nella tabella 2 rappresentano un incremento rispetto alla base "spesa di personale 2018", per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima, ingloba la percentuale degli anni precedenti;
- ai sensi dell'art. 6 comma 1 dello stesso D.M. i Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del D.M., risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato nella tabella 3 dello stesso comma, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nel 2025 del predetto valore soglia. Detto valore soglia per i Comuni appartenenti alla fascia demografica tra 5.000 e 9.999 abitanti è pari al 30,90%;
- ai sensi dell'art. 6 comma 3 del D.M. 17/03/2020, i Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente.

- IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:
a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, 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.

L'art. 3 comma 2 del D.M. 21/10/2020, pubblicato sulla G.U. del 30.11.2020, il quale ha stabilito che gli istituti giuridici ed economici connessi allo svolgimento del rapporto di servizio del segretario titolare di segreteria convenzionata sono applicati dall'Ente capofila e che, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, <u>ciascun Comune convenzionato computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il Comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai Comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa</u>.

Rilevato che due sezioni regionali della Corte dei conti si sono recentemente espresse <u>sulle spese sostenute dai Comuni relative agli incentivi tecnic</u>i da corrispondere al personale dipendente.
I magistrati contabili della Lombardia, con la deliberazione 73/2021, pubblicata sul sito della sezione regionale di controllo il 7 maggio 2021, ritengono che la natura della spesa per gli incentivi tecnici sia quella risultante dal comma 5-bis dell'art. 113 del codice degli appalti (inserito ad opera dell'art.1, comma 526 della Legge 205/2017) e richiamano a tal fine espressamente quanto evidenziato dalla Sezione delle Autonomie nella deliberazione 6/2018/QMIG: "L'avere correlato normativamente la provvista delle risorse ad ogni singola opera con riferimento all'importo a base di gara commisurato al costo preventivato dell'opera, ancora la contabilizzazione di tali risorse ad un modello predeterminato per la loro allocazione e determinazione, al di fuori dei capitoli destinati a spesa di personale."
Quindi gli incentivi tecnici fanno capo al medesimo capitolo di spesa previsto per i singoli lavori, servizi e forniture e quindi traggono origine dagli stanziamenti previsti per i singoli appalti di lavori, servizi e forniture e ad essi vanno considerati legati, non sussistendo una specifica spesa per il personale in assenza di appalti e degli stanziamenti ad essi relativi.
Anche la Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per l'Abruzzo, con la delibera n. 249 del 21 giugno 2021, ha confermato che debbano essere considerati spesa del personale ininfluente nel rapporto spesa del personale ed entrate correnti per la determinazione della capacità assunzionale del comune.
In conclusione, secondo le suddette deliberazioni, si deve ritenere che le spese sostenute per gli incentivi tecnici non costituiscono spesa per il personale ai fini della determinazione della capacità assunzionale, secondo la nuova normativa dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 (come modificato dal comma 853, art. 1 l. 160/2019), sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati.

Atteso che:

- I Comuni, per determinare gli spazi assunzionali, devono utilizzare i dati contabili dell'ultimo rendiconto approvato per la spesa di personale, mentre devono utilizzare i dati degli ultimi tre rendiconti approvati per le entrate correnti. La magistratura contabile ha sottolineato, fin dal principio, che a prescindere dal dato utilizzato per la formulazione della programmazione del fabbisogno triennale di personale, essa deve essere aggiornata al sopraggiungere di ogni successivo rendiconto di gestione.
- L'approvazione, da parte del Consiglio Comunale, con propria delibera n. 1 del 26.04.2022, del rendiconto della gestione dell'anno 2022, comporta che il computo degli spazi assunzionali deve

essere rivisto e le azioni assunzionali già programmate saranno possibili solo se il calcolo aggiornato lo consente ancora.

Visto l'allegato prospetto con cui vengono determinati gli spazi assunzionali, calcolati ai sensi del DM. 17/03/2020, del nuovo D.M. 21.10.2020 ed in base alle suddette interpretazioni delle sezioni regionali della Corte dei Conti;

Verificato che, per questo Comune, il rapporto calcolato tra le spese di personale 2022 e la media delle entrate correnti di cui ai consuntivi 2020, 2021 e 2022 ed al netto del FCDE stanziato sul bilancio 2022 è il seguente:

Spese di personale 2022: ***€. 732.343,48***
_____ = 19,21 **%**

Media entrate netto FCDE: ***€. 3.811.547,33***

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:
FASCIA 1. Comuni virtuosi
I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, 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 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.
FASCIA 2. Fascia intermedia.
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.
FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.
Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 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 in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Rilevato che questo ente, trovandosi nella fascia demografica tra 5.000 e 9.999 abitanti ed avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 19,21%, si colloca nella seguente fascia:

FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Verificato che:

- lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti, è il seguente:

(Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2022 = **€. 292.962,75**

mentre la massima spesa possibile, comprensiva delle spese relativa alla segreteria convenzionata, è la seguente:

MASSIMA SPESA POSSIBILE DA NON SUPERARE DETERMINAZIONE DEL VALORE TABELLA 1 (DM 17.03.2020)	ENTRATE NETTO FCDE	SOGLIA TABELLA 1	
	3.811.547,33	26,90%	**1.025.306,23**

- il legislatore, per il periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento calmierato per ulteriori assunzioni per l'anno 2023 per questo ente è il seguente:

Spese di personale 2018 * Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente = **€. 184.268,79**

aumento spesa di personale 2018 in base a tabella 2	spesa di personale 2018	**spesa di personale aggiuntiva**	totale spesa complessiva	
calcolato sulle percentuali dell'anno 2023	737.075,16	184.268,79	**921.343,95**	**inferiore a massima spesa teorica possibile**

- a seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:
- l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, il Comune può pertanto procedere a nuove e maggiori assunzioni solo entro il valore dell'incremento calmierato.

Rilevato quindi che:

- il Comune potrebbe pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza, ma l'incremento deve essere ricondotto ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso.
- il Comune con i dati relativi alle spese di personale 2022 e la media delle entrate correnti di cui ai consuntivi 2020, 2021 e 2022 e al netto del FCDE stanziato sul bilancio 2022, l'Ente, nel corso dell'anno 2023**,** ha una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni di ulteriore personale a tempo indeterminato pari ad €. 184.268,79 (maggior spazio assunzionale), tenendo presente che dovrà rispettare il limite di spesa di personale complessivamente ammissibile come definito dalla tabella 2 del DM 17.03.2020 (€. 921.343,95), nonché la sostenibilità finanziaria della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune ed il limite di spesa di cui al comma 557 della Legge n. 296/2006, tuttora in vigore.
- per il Comune di CANALE non risultano resti assunzionali e pertanto il Comune può procedere a nuove e maggiori assunzioni entro il valore dell'incremento calmierato di cui alla tabella 2 del DM**.**

Evidenziato che:

- L'effettiva capacità di assumere (di incrementare la spesa di personale) del Comune, NON è rappresentata dal mero valore di maggiori spazi assunzionali, ma dalla differenza aritmetica tra la spesa di personale previsionale dell'anno corrente e la soglia di virtuosità dell'Ente. La spesa di personale dell'anno corrente, spesso è differente, a causa delle normali dinamiche dotazionali (es.: maggior costo derivante da assunzioni, oneri contrattuali, spesa lavoro flessibile, ecc.), da quella registrata nel rendiconto che la norma richiede di porre a "base di calcolo" degli spazi assunzionali.
- occorre tenere presente il seguente calcolo:

VALORE SOGLIA INSUPERABILE – SPESA PREVISIONALE ANNO CORRENTE = MARGINE EFFETTIVO PER INCREMENTO SPESA PERSONALE

- il Comune di CANALE può attuare un possibile incremento della spesa di personale di €. 184.269,79 (maggiori spazi assunzionali) ed un valore di spesa di personale da non superare pari ad €. 921.343,95. La spesa di personale attuale indicata nel Bilancio di previsione 2023 è pari ad €. 799.340,00 e ciò comporta che lo spazio assunzionale effettivo è pari ad €. 122.003,95 dato dalla differenza tra il valore soglia insuperabile (921.343,95) e la spesa di personale indicata nel Bilancio di previsione (799.340,00).

Considerato altresì che questo Ente può assumere personale in più negli spazi "nuovi" creati dal DM, ma eventuali cessazioni di personale in corso d'anno, poiché generano un risparmio nella spesa di personale e in particolare uno spazio rispetto al margine potenziale di assunzione, possono essere sostituite purché non si superi la spesa "limite". Tutto ciò a prescindere dalla modalità di cessazione e assunzione (mobilità, concorso, pensionamento, dimissioni etc.). Non si tratta in questo caso, infatti, di nuove assunzioni a tempo indeterminato (ovvero di un *incremento* della dotazione organica) che potrebbero essere

effettuate solo negli spazi assunzionali ulteriori dati dal DM, ma di semplice sostituzione di altra unità cessata, in *invarianza* della spesa;

Tenuto conto delle assunzioni già preventivate ed attuate sulla base della programmazione triennale del fabbisogno personale 2023/2025, approvata con D.G.C. n. 108 del 06.07.2022 e D.G.C. n. 214 del 7.12.2022;

Rilevato che in data 26.04.2023 ns. prot. 6052 è pervenuta la comunicazione della dipendente Sig,ra Occhetti Maria di dimissioni volontarie dal servizio per collocamento a riposo con pensione anticipata (ex anzianità) a decorrere dal 4.12.2023 – ultimo giorno di servizio il 3.12.2023 – in quanto in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente;

Ritenuto di confermare e prevedere le assunzioni a tempo indeterminato programmate per l'anno 2023, con cui si prevede la sostituzione del personale che cesserà (in invarianza di spesa di personale storica), come segue:

Area	Profilo e Categoria	Modalità assunzionali
Settore edilizia privata - manutenzione	Istruttore – ex Cat. C	Procedure di Mobilità artt. 30 e 34 bis D. Lgs.165/2001, in subordine scorrimento graduatorie proprie e di altri Enti e, in subordine concorso pubblico.

Area	Profilo e Categoria	Modalità assunzionali
Settore edilizia privata - manutenzione	Operatore esperto – ex Cat. B	Procedure di Mobilità artt. 30 e 34 bis D. Lgs.165/2001, in subordine scorrimento graduatorie di altri Enti e, in subordine assunzione ai sensi della Legge 12.03.1999, n. 68 s.m.i.

Atteso che per esigenze straordinarie (ovvero mobilità, cessazioni, ecc.) dovesse verificarsi una "vacanza di personale", si procederà alla copertura della stessa in osservanza delle vigenti disposizioni normative, in materia di personale, in modo tale da garantire una continuità nei servizi erogati alla cittadinanza.

Dato atto che il margine di spesa sopra citato, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell'arco del prossimo triennio, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento senza superare il "valore soglia" sopra citato;

Dato atto, altresì, che in riferimento a quanto sopra precisato, si allega alla presente il fabbisogno di personale a valere per il triennio 2023/2025 (allegato B);

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica dell'ente, costituita dal numero dei dipendenti in servizio aumentata dei posti relativi alle eventuali succitate nuove assunzioni sopra riportate, che si riporta all'allegato C);

Visto l'art. 9, comma 28, del D.lg. 78/2010, convertito in Legge 122/2010 e s.m.i., in materia di lavoro flessibile, il quale ha previsto per gli Enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della L. 296/2006, dall'anno 2011, di contenere la propria spesa per assunzioni con contratti a tempo determinato, di somministrazione, di formazione e lavoro, di collaborazione e, in generale, di forme flessibili di lavoro, al 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009;

Ritenuto pertanto, nel rispetto del tetto massimo di spesa, nonché di quello potenziale massimo, compatibilmente con le disposizioni legislative e/o contrattuali in materia, di ricorrere all'utilizzo dei

contratti di lavoro flessibili per sostituire eventuale personale dimissionario e per rispondere ad esigenze necessarie ed indispensabili;

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

Rilevato a tal fine che la spesa di personale in sede previsionale per il triennio 2023/2025 si mantiene nel rispetto del suddetto limite;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 33 del decreto legislativo n. 165/2011, così come modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011 si attesta la mancanza di personale in soprannumero od in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'ente;

Precisato che il piano di assunzioni è suscettibile di variazioni ed integrazioni in relazione alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;

Dato atto, altresì, che il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole, ai sensi dall'art. 19, comma 8 della Legge 448/2001;

Atteso di dover dare informazione alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, ai sensi dell'art 7 del CCNL 1/4/99 e smi;

Visto l'art. 48, comma 3, del D.Lgs 18.08.2000, n. 267;

Acquisito il parere di regolarità tecnica di cui all'art. 49 ed all'art. 147 bis 1° comma del D. Lgs. n. 267/2000, espresso dal responsabile del servizio competente, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

Acquisito il parere di regolarità contabile di cui all'art. 49 ed all'art. 147 bis 1° comma del D. Lgs. n. 267/2000, espresso dal Responsabile del servizio finanziario, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese nei modi di legge;

DELIBERA

1. di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

2. di dare atto che questo Comune rispetta i parametri di virtuosità di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e al relativo D.M. attuativo del 17 marzo 2020, in quanto il rapporto tra le spese per il personale dell'anno 2022 e le entrate correnti del triennio 2020/2022 al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità relativo al Bilancio dell'anno 2022, è pari al 19,21% come si evince dal prospetto allegato al presente atto sotto la lettera a);

3. di approvare l'allegato Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023/2025 (allegato b), stilato, sulla base delle cessazioni programmate, in riferimento agli obiettivi di performance che l'ente si è prefisso per tali annualità e secondo le necessità di personale da utilizzare per adempiere i servizi istituzionali dell'Ente, come indicato in premessa, con riserva di apportare le modifiche necessarie, qualora si verificassero esigenze e condizioni tali da determinare mutazioni;

4. di dare atto che l'attuale dotazione organica dell'ente, tenuto conto del personale in servizio alla data attuale e del personale che si prevede di assumere con il presente atto, è definita come da prospetto allegato c) alla presente deliberazione;

5. di dare atto che, compatibilmente con le disposizioni legislative e/o contrattuali in materia, per sostituire il personale dimissionario e per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente

temporaneo o eccezionale, si procederà nel corso dell'anno 2023 e seguenti ad assunzioni di personale a tempo determinato o altre forme di flessibilità, demandando al Segretario comunale di valutare le esigenze dei diversi settori e disporre le procedure necessarie;

6. di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2023/2025;

7. di dare atto che l'attuazione del piano consente il rispetto dei vincoli in materia di spesa di personale, sia per quanto riguarda il limite della spesa complessiva rappresentata dalla spesa media del triennio 2011-2013, sia per il tetto complessivo della spesa per lavoro flessibile, che dei limiti derivanti dalle cessazioni, nonché il rispetto dei limiti imposti dal D.M. del 17/03/2020;

8. di dare atto che a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 così come modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, non emergono situazioni di personale in esubero;

9. di dare atto, altresì, che il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole, ai sensi dall'art. 19, comma 8 della Legge 448/2001;

10. di dare atto che l'approvazione del presente Piano va a modificare automaticamente il PIAO 2023-2025 approvato con la D..G.C. 50 del 3.05.2023

11. di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli obblighi di pubblicazione di cui al D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

12. 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;

13. di trasmettere il presente provvedimento ai sindacati di categoria per informazione;

14. di demandare l'esecuzione del presente provvedimento ai responsabili dei servizi interessati.

SUCCESSIVAMENTE, con votazione unanime espressa in forma palese, per alzata di mano, il presente atto viene reso immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE	IL SEGRETARIO COMUNALE
(FACCENDA Enrico) *	(D.SSA SACCO BOTTO Anna) *

* Il documento è firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

ALLEGATO A)

COMUNE DI CANALE

SPAZI ASSUNZIONALI DM 17/03/2020 CON I DATI DELLA SPESA DI PERSONALE DEL RENDICONTO 2022

spazi assunzionali per piano triennale del fabbisogno di personale 2023/2025

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	SUPERIORE AI 5.000 ABITANTI	e

resti assunzionali 2015/2019	0,00

spesa di personale rendiconto 2022	732.343,48

quota convenzione di segreteria (aL NETTO DELL'IRAP)	2018	2022
quota convenzione segreteria	40.622,00	0,00

INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	**SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELL'IRAP (comprensiva della EVENTUALE spesa relativa alla convenzione di segreteria)**	732.343,48		
	ENTRATE RENDICONTO 2020	3.822.038,07	MEDIA	
	ENTRATE RENDICONTO 2021	3.846.552,79		3.930.873,89
	ENTRATE RENDICONTO 2022	4.124.030,80		
	FCDE PREVISIONE 2022	119.326,56		
	ENTRATE NETTO FCDE	3.811.547,33		

CALCOLO % ENTE	**19,21%**

	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	a	0-999	29,50%	33,50%
	b	1000-1999	28,60%	32,60%
	c	2000-2999	27,60%	31,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%
	e	5000-9999	26,90%	30,90%
	f	10000-59999	27,00%	31,00%
	g	60000-249999	27,60%	31,60%
	h	250000-1499999	28,80%	32,80%
	i	1500000>	25,30%	29,30%

DETERMINAZIONE DEL MASSIMO TEORICO DI SPESA DA DESTINARE AD ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO			
MASSIMA SPESA POSSIBILE DA NON SUPERARE DETERMINAZIONE DEL VALORE TABELLA 1 (DM 17.03.2020)	ENTRATE NETTO FCDE	SOGLIA TABELLA 1	
	3.811.547,33	26,90%	**1.025.306,23**

CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)	292.962,75	26,90%

spesa di personale 2018 comprensiva delle eventuali quote di convenzione di segreteria	737.075,16

			Tabella 2	**ANNO 2023**
VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2 verifica resti assunzionali		25,00%	0-999	34,00%
			1000-1999	34,00%
			2000-2999	29,00%
	incremento massimo teorico	292.962,75	3000-4999	27,00%
	incremento entro limite Tabella 2	**184.268,79**	5000-9999	25,00%
	resti assunzionali	0,00	10000-59999	21,00%
			60000-249999	15,00%
			250000-1499999	9,00%
			1500000>	4,50%

aumento spesa di personale 2018 in base a tabella 2	spesa di personale 2018	**spesa di personale aggiuntiva**	totale spesa complessiva	
calcolato sulle percentuali dell'anno 2023	737.075,16	**184.268,79**	**921.343,95**	**inferiore a massima spesa teorica possibile**

INCREMENTO SPESA DI PERSONALE PER NUOVE ASSUNZIONI anno 2023	incremento massimo teorico o limite % Tabella 2 o resti assunzionali	**184.268,79**

Verifica sui dati del Bilancio di previsione 2023/2025				
	2023	**2024**	**2025**	
SPESA DI PERSONALE PREVISIONE	799.340,00 €	775.893,00 €	775.893,00 €	
ENTRATE PREVISIONE	4.598.949,60 €	4.339.133,00 €	4.309.764,00 €	Riduzione delle entrate correnti 2023 della somma relativa al contributo PNRR previsto per la digitalizzazione nella PA (contributo straordinario e potenzialmente distorsivo del calcolo)
FCDE PREVISIONE	303.227,00 €	303.227,00 €	303.227,00 €	
ENTRATE NETTO FCDE	4.295.722,60 €	4.035.906,00 €	4.006.537,00 €	
PERCENTUALE	**18,61%**	**19,22%**	**19,37%**	

Allegato b)

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2023

RECLUTAMENTO ESTERNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

profilo professionale	n. posti	destinazione	modalità assunzionali
Istruttore - ex cat. C	1 Tempo pieno	Area: edilizia privata - manutenzione	Procedure di mobilità art. 30 e 34bis D.Lgs. 165/2001, in subordine scorrimento di graduatorie proprie e di altri Enti ed in subordine tramite concorso pubblico

profilo professionale	n. posti	destinazione	modalità assunzionali
operatore esperto - ex cat. B	part-time 20 ore (55,56%)	Area: edilizia privata - manutenzione	Procedure di Mobilità artt. 30 e 34 bis D. Lgs.165/2001, in subordine scorrimento graduatorie di altri Enti e, in subordine assunzione ai sensi della Legge 12.03.1999, n. 68 s.m.i.

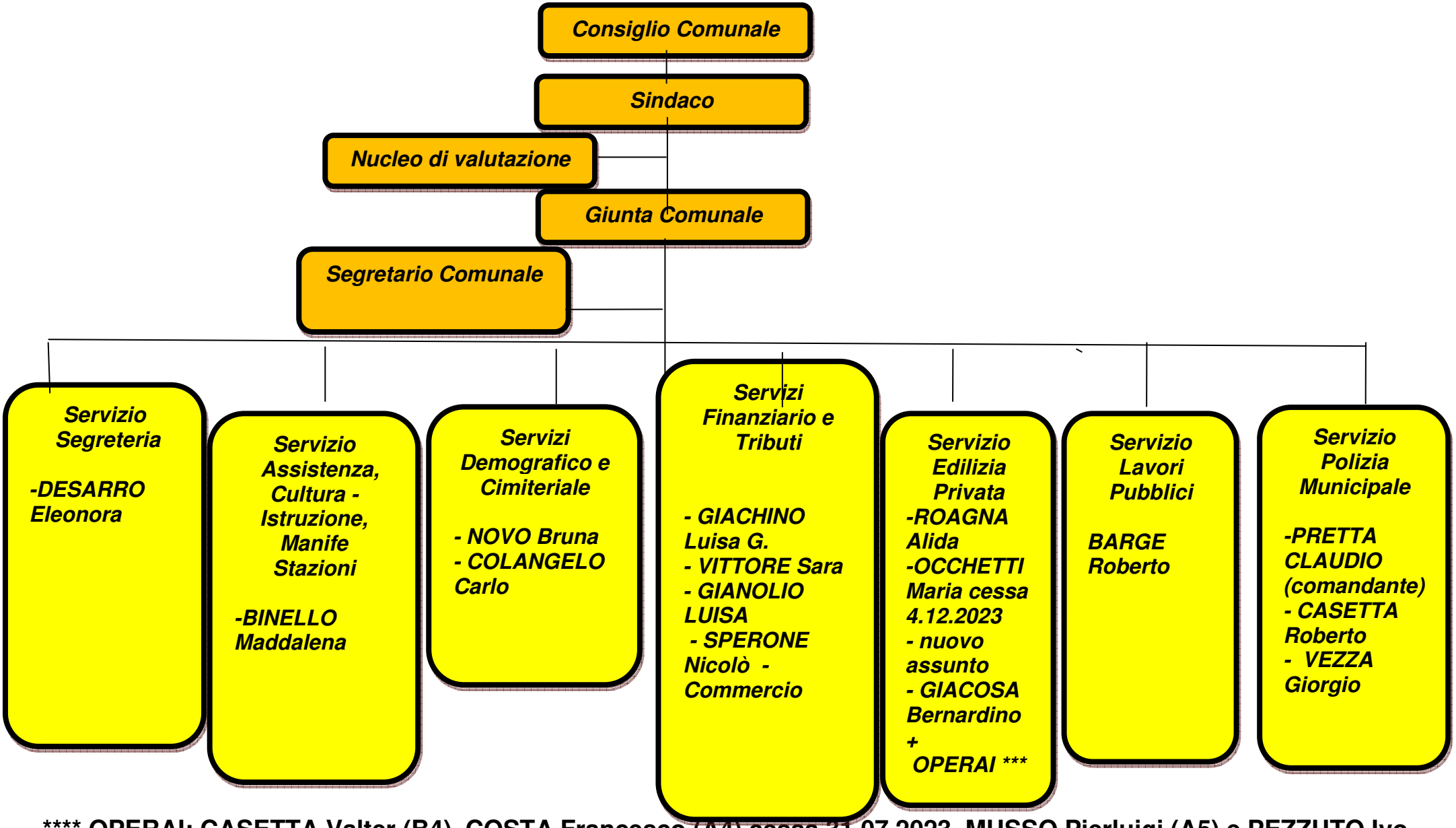
PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2024-2025

RECLUTAMENTO ESTERNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

cat.	profilo professionale	n. posti	destinazione	modalità assunzionali
non si prevedono assunzioni				

ORGANIGRAMMA -DOTAZIONE ORGANICA

ALLEGATO c)



****** OPERAI: CASETTA Valter (B4), COSTA Francesco (A4) cessa 31.07.2023, MUSSO Pierluigi (A5) e PEZZUTO Ivo (A5)-DA ASSUMERE CAT. B**