



COMUNE DI ALESSANDRIA DELLA ROCCA

Libero Consorzio Comunale di Agrigento

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 226 DEL 06-11-2023

IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA

COPIA

Ufficio RESPONSABILE I° SETTORE

OGGETTO:	Piano Triennale del fabbisogno di personale e determinazione della dotazione organica dell'Ente 2023-2025.
----------	---

L'anno duemilaventitre, il giorno sei del mese di novembre, alle ore 13:45 e seguenti, nella Casa Comunale e nella consueta Sala delle Adunanze, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Municipale, con l'intervento dei Signori :

Bubello Giovanna	Sindaco	P
Belluccia Alfonso	Vice-Sindaco	P
Comparetto Chiara Federica	Assessore	A
Perzia Carlo	Assessore	P
Guastella Sergio	Assessore	A

Presiede il Sindaco, **Giovanna Bubello.**

Partecipa e verbalizza il SEGRETARIO COMUNALE, **Giovanni Dennis Lattuca.**

Il Sindaco, constatata, con l'ausilio del Segretario Comunale, la sussistenza del numero legale dei componenti, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a trattare l'argomento in oggetto sopraindicato.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 243 DEL 09-10-2023

RESPONSABILE I° SETTORE

OGGETTO:	Piano Triennale del fabbisogno di personale e determinazione della dotazione organica dell'Ente 2023-2025.
----------	---

Su proposta e indirizzi del Sindaco

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Rilevato che:

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

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
 1. *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;*

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

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

- “1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*
2. *Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*
3. *La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*
4. *Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”*

Dato Atto che, alla data di oggi, il personale si articola nel seguente modo:

Settore	Dipendenti	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari
---------	------------	-----------	-------------------	------------	------------

	per settore				
Settore I	n. 12		5	7	
Settore II	n.4		3		1
Settore III	n.5	2	1	1	1(110 tuel)
Settore IV	n.12	3	2 +1(in convenzione)	4(Agenti P.M)	1 +1(agente P.M)
Totale	33				

Preso atto che, ai sensi delle disposizioni normative vigenti, le condizioni preliminari che questa Amministrazione deve rispettare per poter effettuare assunzioni sono le seguenti:

- aver effettuato la rideterminazione della dotazione organica nel triennio precedente, ai sensi dell'art. 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, alla luce di esigenze funzionali o connesse alla situazione finanziaria;
- aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art.48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006;
- aver rispettato le disposizioni normative sul contenimento della spesa del personale per gli enti soggetti al pareggio di bilancio, ai sensi dell'art. 1 comma 557 e seguenti della Legge n.296/2006 con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;
- di aver rispettato il pareggio di bilancio nell'anno precedente.

Visto l'art. 35, co. 4, del D. Lgs. 165/01, secondo cui, *"le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni"*;

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'Ente, la quale, oltre 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'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D. Lgs. n. 75/2017 (modifiche e integrazioni al D. Lgs. 165/01), il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

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

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"*, in base al quale, con decorrenza dal 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557 - quater, della 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 circolare della 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 D.L. n. 34 del*

2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni del personale da parte dei comuni", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020.

Atteso che, ai fini della predisposizione del fabbisogno occorre procedere all'analisi ed alla rappresentazione delle esigenze dell'ente sotto un profilo quantitativo, (consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alle funzioni istituzionali dell'amministrazione, tenuto anche conto delle cessazioni di personale, e, sotto un profilo qualitativo, riferito alla tipologia di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione).

Dato atto che, ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Alessandria della Rocca appartiene alla fascia demografica C;

Visti i prospetti (All. A) predisposto e trasmesso con nota prot. n. 2473 del 02/03/2023 dal Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, dal quale si rileva che:

- per l'anno 2023 il tetto massimo della spesa di personale è pari al valore certificato nel rendiconto dell'anno 2021 di € 1.209.849,41;
- sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2019-2021, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Alessandria della Rocca è pari al 34,97%;

Dato atto

- che nel periodo **2023** sono andati in pensione i seguenti dipendenti:
 - ✓ P.G. Collaboratore amministrativo Cat. "B3" (costo annuo di € 28.498,57).
 - ✓ C.A.M. Operatore Cat. "A" (costo annuo di € 14.395,63);
- Che nel **2024/2025** si prevede il pensionamento dei seguenti dipendenti:
 - ✓ P.C.I. Operatore Cat. "A" (costo annuo di € 24.470,89);
 - ✓ S.C. Operatore Cat. "A" (costo annuo di € 24.470,89);

Dato atto che, al netto dei suddetti pensionamenti (2023-2025) per un costo totale di € 91.835,98 l'incidenza della spesa del personale ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, si abbasserà e sarà più basso del 31,00%, a partire dal 2025 come di seguito descritto:

- il valore soglia di massima spesa nell'anno 2025 del personale corrispondente sarà pari al 30,03% ed il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente sarà pari al 31,60%;
- per l'anno 2025 il tetto massimo della spesa di personale sarà pari al valore certificato nel rendiconto dell'anno 2023 presunta di € 1.025.470,04;
- sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2023-2025, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Alessandria della Rocca sarà pari al 30,03%;

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è compreso tra il valore della soglia di virtuosità e il valore di rientro della maggiore spesa possono assumere personale a tempo indeterminato nei limiti del turn-over disponibile, pur non potendo superare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti, calcolato nell'ultimo rendiconto approvato;

Rilevato che, tale interpretazione è stata confermata dalla Corte dei Conti, sez. regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, con deliberazione. n. 55/2020: "il Comune (..) che presenta un rapporto tra media delle

entrate correnti degli ultimi tre rendiconti e spesa per il personale compreso fra le due soglie di cui al D.M. del 17.03.2020, potrà coprire anche il turn - over al 100%, a condizione che lo stesso Comune, non incrementi il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale, rispetto a quello corrispondente, registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato”;

Che come precisato ancora dalla Corte dei Conti, sez. Sicilia, del. n.131/2020: “gli enti caratterizzati da elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti secondo le disposizioni di cui all’art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 e del relativo decreto attuativo del 17 marzo 2020 (c.d. “non virtuosi”) non sono, per ciò solo, privati di ogni facoltà di effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, ma l’entità dei relativi spazi assunzionali deve essere determinata in misura tale da risultare compatibile con il percorso di graduale riduzione annuale del rapporto di sostenibilità finanziaria che gli stessi sono chiamati a compiere”;

Vista la delibera della Corte dei conti, Sezione di controllo per la Liguria, 20 ottobre 2020, n. 91, secondo la quale “il legislatore non impone un rientro immediato e nemmeno il blocco delle assunzioni, ma di adottare un “percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto”, fino al conseguimento, nel 2025, del valore soglia massimo;

Vista la circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 13 maggio 2020, pubblicata in Gazzetta ufficiale l’11 settembre 2020, che contiene i principali indirizzi applicativi del Decreto 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;

Che nella suddetta circolare viene chiarito che “i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulti superiore al valore-soglia di cui all’art. 6, sono tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, fino al conseguimento del valore soglia. A tal fine possono operare sia sulla leva delle entrate che su quella della spesa di personale, eventualmente «anche» applicando un turn over inferiore al 100 per cento”;

Richiamata, dunque, la precedente deliberazione di G.M. n. 178 del 25 luglio, 2022, esecutiva, ai sensi di legge, ad oggetto: "Piano Triennale del fabbisogno di personale e determinazione della dotazione organica dell’Ente 2022-2024".

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

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023 – 2025, predisposta dall’Ufficio Risorse Umane, sulla base delle direttive impartite dall’Amministrazione e dalle indicazioni fornite dai singoli Responsabili dei Servizi, a seguito di attenta valutazione:

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

- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;
- d) della carenza di personale in settori strategici per l'ente;

Atteso in particolare, che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.lgs. n. 165/2001 e acquisita agli atti d'ufficio "Non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale", così come da atto di Giunta Municipale n. 58 del 09/03/2023;

Verificato che la spesa del personale per il periodo 23/25, rientra nei limiti di cui all'art.1 co. 557 e 557 quater, della L. 296/06, (Allegato "C");

Ritenuto nel triennio 2023-2025 necessario provvedere al potenziamento delle unità di lavoratori, coerente con le esigenze dell'Ente in talune posizioni strategiche e carenti, programmando l'assunzione di alcune figure professionali funzionali alla ottimale organizzazione e gestione dei servizi.

Rilevato che il Comune di Alessandria della Rocca si ritroverà a fronteggiare nel corso degli esercizi finanziari considerati nel presente piano di alcuni pensionamenti che, da un lato ridurranno l'ammontare complessivo di spese di personale, dall'altro lo priveranno di risorse umane importanti anche per l'esercizio di funzioni fondamentali;

Che dal 2021 il Comune di Alessandria della Rocca utilizza in convenzione un operatore tecnico elettricista specializzato, dipendente di ruolo del Comune di Palma di Montechiaro in assegnazione parziale presso il Comune di Alessandria della Rocca;

Valutato che, con l'ausilio di un operatore tecnico elettricista specializzato, si ha un risparmio dei costi di manutenzione e gestione, ed inoltre, si può intervenire nel risolvere i vari problemi e guasti tecnici, che gli impianti presentano, garantendo un servizio celere ed ottimale a servizio della cittadinanza;

Ravvisata la necessità di prevedere l'assunzione di un operatore esperto elettricista, a tempo indeterminato e part-time (32 ore settimanali) e di un Istruttore direttivo tecnico – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione a 36 ore settimanali (Ex Cat. D);

Evidenziato che presso l'Ente, prestano servizio a tempo indeterminato dipendenti di vario profilo con rapporto di lavoro a tempo parziale;

Rilevato che i Responsabili di Settore hanno più volte manifestato la necessità di incremento del personale al fine di potere assolvere al carico di lavoro incombente e alle numerose scadenze il cui mancato assolvimento comporterebbe danni certi e gravi all'Ente;

Ritenuto di trasformare i contratti di lavoro dei Collaboratori Amministrativi Cat. "B" da part-time a full-time, prevedendo:

- nel 2023 la trasformazione del contratto del dip.te Di Rosa Giuseppe A. assegnato al Settore I, della dip.te Scaglione Antonina assegnata al Settore II e del dip.te Gusciglio Carlo assegno al Settore IV;

Vista la dotazione organica dell'Ente così come da delibera G.M. n.178 del 25/07/2022;

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

Rilevato che l'art. 14, primo comma, del C.C.N.L. Regioni e Autonomie Locali 22/01/2004 prevede che: *"Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il presente CCNL per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. La utilizzazione parziale, che non si configura come rapporto di lavoro a tempo parziale, è possibile anche per la gestione dei servizi in convenzione."*

Rilevato, altresì che con l'art. 1, comma 124, della L. 145/2018, il Legislatore ha inteso disciplinare per via legislativa l'istituto del c.d. "scavalco condiviso" nell'ottica dell'attenuazione del vincolo di esclusività della prestazione, riconoscendo ai lavoratori la possibilità di svolgere attività lavorativa per altri Enti (art.53, comma 1, D.lgs. n.165/2001; per gli enti locali, l'art.1, comma 58 bis della Legge n.662/1996) a corroborazione dell'art.14, comma 1, del CCNL del 22/01/2004.

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

Ritenuto di prorogare, nelle more di provvedere all'assunzione di un operatore esperto elettricista, per un ulteriore periodo di un anno, la convenzione tra i comuni di Alessandria della Rocca e Palma di Montechiaro per l'utilizzo dell'operatore tecnico elettricista specializzato, dipendente di ruolo del Comune di Palma di Montechiaro, Sig. Calsi Ignazio, in assegnazione parziale presso il Comune di Alessandria della Rocca;

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

Visto il parere con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Ritenuto di approvare la nuova Dotazione Organica dell'Ente, ricordando, altresì, che la novella legislativa la riduce ad un mero valore finanziario coincidente con il tetto di spesa massima – valore medio spesa anni 2011/2013;

Verificato che risulta soddisfatto quanto espressamente previsto dall'art. 6-ter, d.lgs. 30 marzo 2001, n.165 "Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale", posto che la spesa totale del personale al 31/12/2019 risulta pari ad € 1.500.390,29 mentre la spesa media del triennio 2011/2013, risulta pari ad € 2.052.770,8;

Dato atto che:

- questo ente è *in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2022/2024 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente *ha concluso* i percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

Dato atto che il fabbisogno del personale che si vuol programmare prevede di assumere:

- n.1 Istruttore direttivo tecnico – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Cat. D) a tempo indeterminato, a 36 ore settimanali;
- n.1 Operatore esperto elettricista (categoria economica B), a tempo indeterminato e part-time, a 32 ore settimanali;

Acclarato:

- che, l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 Istruttore direttivo tecnico – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Cat. D) a tempo indeterminato, a 36 ore settimanali, è di € 33.269,10 oneri compresi;
- che, l'assunzione a tempo indeterminato di n.1 operatore esperto elettricista, a 32 ore settimanali, è di € 24.055,30 oneri compresi;
- che la spesa prevista per la trasformazione dei contratti da part-time a full-time di n.03 operatori esperti è di € 4.510,38 oneri compresi;

Considerato che la spesa del personale, per il triennio 2023/2025, per cessazioni diminuirà di circa €. 91.835,98 come di seguito meglio specificato:

- nell'anno in corso sono cessati per quiescenza un rapporto lavorativo collaboratore amministrativo Cat. B3 (già in pensione dal 9 gennaio 2023) ed un operatore di Cat. A che permetteranno una riduzione della spesa del personale pari ad € 42.894,20;
- nel 2024 cesserà per quiescenza un rapporto lavorativo di operatore Cat A che permetterà una riduzione della spesa del personale pari ad € 24.470,89;
- nel 2025, cesserà un rapporto di lavoro per quiescenza, di un dipendente, Operatore, Cat. "A", che permetterà una riduzione della spesa del personale pari ad € 24.470,89;

Che la proiezione delle spese del personale nel 2025 avrà un'incidenza, ex art. 1 del D.M. 17/03/2020, più bassa rispetto a quella attuale, calcolata sulla base dell'ultimo rendiconto di gestione approvato (anno 2021), dal quale risulta una spesa di personale pari ad € 1.209.849,41;

Che, quanto previsto nel presente atto del fabbisogno del personale, va programmato nel triennio di riferimento, nel rispetto delle capacità dell'ente;

Dato atto che per effetto della presente programmazione la dotazione organica dell'Ente verrà modificata così come di seguito indicato per un costo di € 989.228,50;

Area	Posti coperti		Posti da coprire per effetto del presente piano		Posti totale	Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT		
Funzionari	2 1	1(incarico ex 110 D.lgs.267/2000)	1		5	€ 148.989,63
Istruttori	7	5 2*			14	€ 396.049,42
Operatori Esperti	5	6**	3	1 +1 in convenzione	16**	€320.396,48
Operatori	2	3			5	€ 123.792,98
TOTALE	17	17**	4	2	40***	€ 989.228,50

* n.2 già programmato nel piano triennale 2022/2024 in fase di espletamento concorso

** n.3 da eliminare a seguito di trasformazione a tempo pieno

*** n.4 da eliminare di cui n.3 a seguito di trasformazione a tempo pieno, e n.1 a seguito di mobilità

Ritenuto opportuno, in considerazione della carenza di personale, procedere alla seguente programmazione per il periodo 2023/2025 ovvero:

ANNO 2023

- 1) Di prevedere n. 2 assunzioni, la proroga dello scavalco condiviso di n.1 operatore tecnico elettricista e la trasformazione di n.3 contratti a tempo indeterminato da part-time a full-time

Procedura di reclutamento	Profilo	Costo annuo
Mobilità volontaria ai sensi dell'art.30 del D.lgs.165/2001	n.1 Operatore esperto elettricista (ex Cat. B) a tempo indeterminato a 32 ore settimanali	€ 24.055,30
Evidenza pubblica/atingere da graduatorie di altri Enti	n.1 Istruttore direttivo tecnico – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Cat. D) a tempo indeterminato, a 36 ore settimanali	€ 33.269,10
Proroga "scavalco condiviso"	n.1 Operatore tecnico elettricista specializzato	€ 18.041,52
Trasformazione contratto da part-time a full-time	n.3 Operatore esperto (ex Cat B)	€ 4.510,38

ANNO 2024

Nessuna assunzione

ANNO 2025

Nessuna assunzione

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;
Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
Visto il D.M. 17 marzo 2020;
Visto il D.L. n.80/2021 convertito con Legge n.113/2021;
Vista la L. 145/2018;

PROPONE

Per le motivazioni espresse in premessa

ANNO 2023

- 1) **Di procedere**, ai sensi dell'art.30 del D.lgs.165/2001, al reclutamento di n. 1 Operatore esperto elettricista a tempo indeterminato e part-time

Procedura di reclutamento	Profilo	Costo annuo
Mobilità volontaria	n.1 Operatore Esperto elettricista (ex cat.B) a tempo indeterminato a 32 ore settimanali	€ 24.055,30

- 2) **Di procedere** al reclutamento, attraverso procedura concorsuale o attingendo da graduatorie vigenti di altri Enti di n. 1 Istruttore direttivo tecnico – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Cat. D) a tempo indeterminato, a 36 ore settimanali

Procedura di reclutamento	Profilo	Costo annuo
Evidenza pubblica/atingere da graduatorie di altri Enti	n.1 Istruttore direttivo tecnico – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Cat. D) a tempo indeterminato, a 36 ore settimanali	€ 33.269,10

- 3) **Di procedere** alla trasformazione di n.3 contratti a tempo indeterminato da part-time a full-time

Procedura di reclutamento	Profilo	Costo annuo
Trasformazione contratto da part-tim a full-time	N.3 Operatore Esperto Cat B a tempo indeterminato da 34 ore settimanali a 36 ore settimanali	€ 4.510,38

ANNO 2024

Nessuna assunzione

ANNO 2025

Nessuna assunzione

- 4) **Di approvare** il Programma del fabbisogno del personale per il triennio 2023/2025, come sopra rappresentato.
- 5) **Di approvare**, la rimodulazione della **dotazione organica** dell'Ente, come di seguito rappresentata:

6) Area	Posti coperti		Posti da coprire per effetto del presente piano		Posti totale
	FT	PT	FT	PT	
Funzionari	2 1	1 (incarico ex 110 D.lgs.267/2000)	1		5
Istruttori	7	5 2*			14
Operatori Esperti	5	6**	3	1 +1 in convenzione	16**
Operatori	2	3			5
TOTALE	17	17**	4	2	40***

* n.2 già programmato nel piano triennale 2022/2024 in fase di espletamento concorso

** n.3 da eliminare a seguito di trasformazione a tempo pieno

*** n.4 da eliminare di cui n.3 a seguito di trasformazione a tempo pieno, e n.1 a seguito di mobilità

7) **Di dare atto** che il nuovo piano occupazionale per il triennio 2023/2025, di cui ai precedenti punti, è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al D. P.C.M. 8 maggio 2018.

8) **Di Dare Atto** che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D M. 17 marzo 2020 e che la spesa effettiva al netto delle spese aleatorie ed aggiuntive del personale nel quinquennio 2020/2025 è quella risultante dal seguente prospetto:

Spesa del Personale e n. dipendenti					
Anno 2020 Rendiconto	Anno 2021 rendiconto	Anno 2022 Presuntivo	Anno 2023 Presuntivo	Anno 2024 presuntivo	Anno 2025 Presuntivo
1.333.799,05 Dip.n.42	1.209.849,41 Dip.N.37	1.247.940,60 -3 pensionamenti Dip.n.34	1.025.470,04 -2 pensionamenti Dip.32 + 1 assunzione effettuata +2 assunzioni (già programmate) + 2 nuove assunzioni Dip.37	-1 pensionamenti Dip.36	-1 pensionamenti Dip.35

9) **Di Dare Atto** infine, che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma I, D. Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

- 10) Di Dare Atto** della possibilità di modificare in qualsiasi momento il Piano triennale dei fabbisogni approvata con il presente atto, qualora si verificassero mutamenti del quadro normativo nazionale o regionale o comunque secondo le necessità dell'Ente.
- 11) Di Trasmettere**, ai sensi dell'art. 6-ter, e. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 al Dipartimento della Funzione Pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.
- 12) Di Dare Mandato** al Responsabile del Servizio Personale di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione alle Organizzazioni Sindacali.
- 13) Di Demandare** al Responsabile del Servizio Personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.
- 14) Di Dare Mandato** al I Settore, Ufficio di Segreteria Generale, di pubblicare il presente provvedimento per 15 giorni consecutivi all' Albo Pretorio on-line di questo Ente e sul sito Web Istituzionale – Apposita Sezione dell'Amministrazione Trasparente, ai sensi e nei modi di legge.
- 15) Di Dichiarare** il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.

IL PROPONENTE
F.to Belluccia Alfonso

PARERI RESI AI SENSI
della L. n. 142/90 come recepita dalla L.R. n. 48/91 e modificata dalla L. R. N. 30 del 23/12/2000

In ordine alla regolarità tecnica si esprime parere: **Favorevole**
Addì, 09-10-2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
n.q. di Responsabile del I Settore
F.to Giovanni Dennis Lattuca

In ordine alla regolarità contabile si esprime parere: **Favorevole**
Addì, 09-10-2023

Il Responsabile del Settore Finanziario
F.to Maria Grazia Frisco

In relazione al disposto dell'art. 147 bis e dell'art. 153 del Decreto Legislativo n° 267 del 18 agosto 2000;
Addì, 09-10-2023

Il Responsabile del Settore Finanziario
F.to Maria Grazia Frisco

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la proposta di deliberazione sopra riportata, munita dei pareri previsti dalla L.R. n. 48/91 e s.m.i.;

Considerato che della stessa si condividono tutti i presupposti di fatto e di diritto;

Ritenuto di dover approvare l'atto nello schema predisposto senza alcuna variazione;

Vista la L. n. 142/90, come recepita dalla L.R. n. 48/91 e s.m.i.;

Vista la L.R. n. 30/2000, e s.m.i.;

Ad unanimità di voti;

DELIBERA

DI APPROVARE la proposta di deliberazione sopra riportata.

Con separata e successiva votazione unanime favorevole, espressa nei modi di legge, dichiara il presente atto immediatamente eseguibile.

L'ASSESSORE ANZIANO
F.to Alfonso Belluccia

IL Sindaco
F.to Giovanna Bubello

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Giovanni Dennis Lattuca

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica, su conforme attestazione del Responsabile della pubblicazione, che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line dal **07-11-2023** al **22-11-2023**.

N. Reg. Albo: 1476

Dalla Residenza Municipale li

Il Responsabile della Pubblicazione

Il Segretario Comunale

Lattuca

F.to Giovanni Dennis

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il Segretario Comunale

Viste le LL.RR. 3/12/1991 n. 44 e 5/7/1997 n. 23

DICHIARA

Che il presente provvedimento è divenuto esecutivo il **06-11-2023**

- perché dichiarata immediatamente esecutiva (art. 12, comma 2, LR n. 44/91)

Il Segretario Comunale
F.to Giovanni Dennis Lattuca



Comune di Alessandria della Rocca
Libero Consorzio Comunale di Agrigento

PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI
ANNO 2023

Procedura di reclutamento	Profilo
Evidenza pubblica/atingere da graduatorie di altri Enti	n.1 Istruttore Direttivo Istruttore direttivo tecnico – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Cat. D) a tempo indeterminato, a 36 ore settimanali
Mobilità volontaria	n.1 Operatore Esperto elettricista (ex cat.B) a tempo indeterminato a 32 ore settimanali
Trasformazione contratto da part-time a full-time	N.3 Collaboratori professionali Cat B a tempo indeterminato da 34 ore settimanali a 36 ore settimanali



Comune di Alessandria della Rocca
Libero Consorzio Comunale di Agrigento

Dotazione Organica

Anno 2023

1) Area	Posti coperti		Posti da coprire per effetto del presente piano		Posti totale
	FT	PT	FT	PT	
Funzionari	2 1	1 (incarico ex 110 D.lgs.267/2000)	1		4
Istruttori	7	5 2*			14
Operatori Esperti	5	6**	3	1 +1 in convenzione	16**
Operatori	2	3			5
TOTALE	17	17**	4	2	40***

* n.2 già programmato nel piano triennale 2022/2024 in fase di espletamento concorso

** n.3 da eliminare a seguito di trasformazione a tempo pieno

*** n.4 da eliminare di cui n.3 a seguito di trasformazione a tempo pieno, e n.1 a seguito di mobilità

100

Comune di Alessandria della Rocca. (Libero consorzio Comunale di Agrigento.)

SERVIZIO FINANZIARIO

RICOGNIZIONE SPESE DI PERSONALE (MEDIA TRIENNIO 2011-2013) E INDIVIDUAZIONE LIMITE DI SPESA (ENTI SOGGETTI A PATTO DI STABILITA' NEL 2015)

(art. 1, cc. 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296)

NOTA BENE: Ai fini dell'applicazione dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 NON rilevano le disposizioni di cui al D.M. 17 marzo 2020, poiché l'art. 1, c. 1 di quest'ultimo decreto dispone che le norme ivi contenute riguardano "le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato".

Al fine di determinare la soglia di spesa per assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, è perciò necessario comunque prendere in considerazione il rispetto dei limiti di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, L. 27 dicembre 2006, n. 296, attualmente in vigore.

N.D.	Voce	Rif. al bilancio o normativo	Spesa ANNO 2011 ¹	Spesa ANNO 2012 ²	Spesa ANNO 2013 ³	TOTALE TRIENNIO
1	Retribuzioni lorde personale a tempo indeterminato, compreso il segretario comunale ⁴	Int. 01	€ 2.021.883,58	€ 1.957.814,38	€ 1.809.230,71	€ 5.788.928,67
2	Retribuzioni lorde personale a tempo determinato	Int. 01	€	€	€	€
3	Collaborazioni coordinate e continuative		€	€	€	€
4	Altre spese per personale impiegato con forme flessibili di lavoro		€	€	€	€
5	Spese per personale utilizzato in convenzione (quota parte di costo effettivamente sostenuto)		€	€	€	€
6	Spese per personale in comando presso l'ente		€	€	€	€
7	Incarichi dirigenziali ex art. 110, comma 1 e comma 2, TUEL		€	€	€	€
8	Personale degli uffici di staff ex art. 90 TUEL		€	€	€	€
9	Spese per il personale con contratto di formazione e lavoro		€	€	€	€
10	Oneri contributivi a carico ente		€	€	€	€
11	Spese per la previdenza e l'assistenza delle forze di P.M. e per i progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada		€	€	€	€
12	IRAP	Int. 07	€ 128.501,51	€ 131.734,70	€ 109.147,56	€ 369.383,77
13	Oneri per lavoratori socialmente utili		€	€	€	€

¹ Somme impegnate risultanti dal rendiconto dell'esercizio 2011.

² Somme impegnate risultanti dal rendiconto dell'esercizio 2012.

³ Somme impegnate risultanti dal rendiconto dell'esercizio 2013.

⁴ La spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale e il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare. L'ente deve operare all'interno delle possibilità concesse dalla legge (c. 557 e 557-bis, legge n. 296/2006) per attuare i principi di riduzione della spesa di personale, essendo comunque tenuto a sostenere il costo per tale figura (C. dei conti Lombardia, del n. 130/2014). Si devono conteggiare nell'aggregato "spesa di personale" i compensi corrisposti dal Comune per il servizio "a stavalco" di segretari comunali nella sede priva di titolare o con titolare assente o impedito.

14	Buoni pasto		€		€		€
15	Assegno nucleo familiare ⁵	VEDI NOTA	€		€		€
16	Spese per equo indennizzo		€		€		€
17	Spese per soggetti utilizzati a vario titolo senza estinzione del rapporto di pubblico impiego in strutture e organismi variamente partecipati o comunque facenti capo all'ente		€		€		€
18	Altro		€		€		€
19	A) TOTALE SPESE DI PERSONALE (voci da 1 a 18)		€ 2.150.385,09		€ 2089.549,08		€ 1.918.378,27
							€ 6.158.312,44

A DETRARRE							
N.D.	Voce	Rif. al bilancio o normativo	Spesa ANNO 2011 ⁶	Spesa ANNO 2012 ⁷	Spesa ANNO 2013 ⁸	TOTALE TRIENNIO	
1	Spese per straordinario elettorale a carico di altre amministrazioni		€		€	€	
2	Spese sostenute per categorie protette ex L. n. 68/1999 (nei limiti della quota d'obbligo)	Circ. RGS 9/06	€		€	€	
3	Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa previsione di legge		€		€	€	
4	Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati		€		€	€	
5	Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	Circ. RGS 9/06	€		€	€	
6	Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali		€		€	€	
7	Diritti di roglio segretario, incentivi di progettazione, incentivi recupero evasione ICI		€		€	€	
8	Spese per la formazione	Circ. RGS 9/06	€		€	€	
9	Spese per missioni	Circ. RGS 9/06	€		€	€	
10	Spese per il personale comandato o utilizzato in convenzione da altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso a carico dell'ente utilizzatore		€		€	€	
11	Spese personale stagionale finanziato con quote dei proventi per violazioni al C.d.S.		€		€	€	
12	Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato		€		€	€	

⁵ **NOTA BENE:** la Corte dei conti (SRC Lombardia, Del. n. 28/2019) ritiene che "le risorse destinate alla erogazione degli assegni per nucleo familiare, di cui all'art. 2 del d.l. n. 69/1988 (convertito dalla legge n. 153/1988), non costituiscono "spesa di personale" ai fini del rispetto del limite di finanza pubblica imposto dall'art. 1, commi 557 e 557-quater della legge n. 296/2006", "alla luce della natura assistenziale dell'assegno".

Ricordiamo peraltro che la RGS nella circolare 9/2006 aveva indicato un primo elenco di tutte le tipologie di spesa da includere nel calcolo e tra queste erano inclusi gli ANF. Inoltre, la Sez. delle Autonomie della Corte dei conti, nella delibera n. 13/2015 non ha escluso gli ANF dalle spese di personale conteggiabili al fine del tetto complessivo.

⁶ Somme impegnate risultanti dal rendiconto dell'esercizio 2011.

⁷ Somme impegnate risultanti dal rendiconto dell'esercizio 2012.

⁸ Somme impegnate risultanti dal rendiconto dell'esercizio 2013.

13	Maggiori spese autorizzate, entro il 31.5.2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, L. n. 244/2007 ⁹	€	€	€
14	Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circ. Ministero Economia e Finanze n. 16/2012)	€	€	€
15	Spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, cc. 8-9, D.L. n. 95/2012 ¹⁰	€	€	€
16	Spese per il personale ricollocato ex art. 1, c. 424, L. 190/2014	€	€	€
17	Altro	€	€	€
18	B) TOTALE SPESE ESCLUSE (voci da 1 a 17)	€	€	€

19	C) SPESA DI PERSONALE NETTA TRIENNIO 2011-2013 (A - B)	€ 6.158.312,44
----	---	----------------

20	SPESA DI PERSONALE MEDIA TRIENNIO 2011-2013 (LIMITE PER IL 2020) (C / 3)	€ 2.052.770,81
----	---	----------------

21	SPESA DI PERSONALE PREVISTA PER IL 2023	€ 992.339,50
----	--	--------------

13.9.2013

[Signature]

Data Il Responsabile del servizio finanziario

⁹ 120. All'articolo 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Eventuali deroghe ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, fermi restando i vincoli fissati dal patto di stabilità per l'esercizio in corso, devono comunque assicurare il rispetto delle seguenti ulteriori condizioni:

a) che l'ente abbia rispettato il patto di stabilità nell'ultimo triennio;

b) che il rapporto medio tra dipendenti in servizio e popolazione residente non superi quello determinato per gli enti in condizioni di dissesto».

¹⁰ 8. Per le strette finalità connesse alla situazione emergenziale prodottasi a seguito del sisma del 20 e 29 maggio 2012, per le annualità 2012 e 2013 è autorizzata l'assunzione con contratti di lavoro flessibile fino a 170 unità di personale per i comuni colpiti dal sisma individuati dall'articolo 1, comma 1, del decreto-legge 6 giugno 2012, n. 74, e fino a 50 unità di personale da parte della struttura commissariale istituita presso la regione Emilia-Romagna, ai sensi del comma 5 dell'articolo 1 del citato decreto-legge. Nei limiti delle risorse impiegate per le assunzioni destinate ai comuni, non operano i vincoli assunzionali di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e di cui al comma 28 dell'articolo 9 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122. Le assunzioni cui al precedente periodo sono effettuate dalle unioni di comuni, con facoltà di attingere dalle graduatorie, anche per le assunzioni a tempo indeterminato, approvate dai comuni costituenti le unioni medesime e aventi alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, garantendo in ogni caso il rispetto dell'ordine di collocazione dei candidati nelle medesime graduatorie. L'assegnazione delle risorse finanziarie per le assunzioni tra le diverse regioni è effettuata in base al riparto di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 4 luglio 2012, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 156 del 6 luglio 2012. Il riparto fra i comuni interessati avviene previa intesa tra le unioni ed i commissari delegati. I comuni non ricompresi in unioni possono stipulare apposite convenzioni con le unioni per poter attivare la presente disposizione.

13. I comuni individuati nell'allegato 1 al decreto-legge 6 giugno 2012, n. 74, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° agosto 2012, n. 122, e le unioni di comuni cui gli stessi aderiscono, per le annualità 2012 e 2013, sono autorizzati ad incrementare le risorse decentrate fino a un massimo del 5 per cento della spesa di personale, calcolata secondo i criteri applicati per l'attuazione dei commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Le amministrazioni comunali nel determinare lo stanziamento integrativo devono in ogni caso assicurare il rispetto del patto di stabilità nonché delle disposizioni di cui al comma 7 dell'articolo 76 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni. Gli stanziamenti integrativi sono destinati a finanziare l'ammemorazione delle attività e delle prestazioni rese dal personale in relazione alla gestione dello stato di emergenza conseguente agli eventi sismici ed alla riorganizzazione della gestione ordinaria.

Agli oneri derivanti dal comma 8 si provvede mediante utilizzo delle risorse di cui all'articolo 2 del decreto-legge 6 giugno 2012, n. 74, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° agosto 2012, n. 122, nell'ambito della quota assegnata a ciascun Presidente di regione e con i seguenti limiti: euro 3.750.000 per l'anno 2012, euro 20 milioni per l'anno 2013, euro 20 milioni per l'anno 2014, euro 25 milioni per l'anno 2015 ed euro 25 milioni per l'anno 2016.

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO 2021 Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020		
U.1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente (AL NETTO DEGLI IMPORTI DI CUI ALL'ECCEZIONE 1, SE RICORRE)	1.209.849,41 €
U.1.01.01.00.000	Retribuzioni lorde	1.209.849,41 €
U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	0,00 €
U.1.01.01.01.001	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.002	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.003	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.004	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.005	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.006	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.007	Straordinario per il personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.008	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.009	Assegni di ricerca	
U.1.01.01.02.000	Altre spese per il personale	0,00 €
U.1.01.01.02.001	Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	
U.1.01.01.02.002	Buoni pasto	
U.1.01.01.02.003	Altre spese per il personale n.a.c.	
U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente	0,00 €
U.1.01.02.01.000	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	0,00 €
U.1.01.02.01.001	Contributi obbligatori per il personale	
U.1.01.02.01.002	Contributi previdenza complementare	
U.1.01.02.01.003	Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	
U.1.01.02.01.004	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	
U.1.01.02.02.000	Altri contributi sociali	0,00 €
U.1.01.02.02.001	Assegni familiari	
U.1.01.02.02.002	Equo indennizzo	
U.1.01.02.02.003	Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	
U.1.01.02.02.004	Oneri per il personale in quiescenza	

U.1.01.02.02.005	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.006	Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	
U.1.01.02.02.999	Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	0,00 €
U.1.03.02.12.000	Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale)	
U.1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	
U.1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	
U.1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	
U.1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	
	TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020	1.209.849,41 €
ECCEZIONE 1	Costo pro-quota delle spese per convenzione di segreteria (art. 2, c. 3, D.M. Ministero dell'Interno in itinere)	
ECCEZIONE 2	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato e determinato	
ECCEZIONE 3	Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali (A DETRARRE)	
	TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO	1.209.849,41 €

CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONALI (*)					
ND	Residui disponibili	Anno cessazione	Quota della spesa del personale cessato utilizzabile per nuove assunzioni	Quota già utilizzata	Quota ancora utilizzabile
1	RESIDUI DISPONIBILI 2015	2014	0,00 €	0,00 €	0,00 €
2	RESIDUI DISPONIBILI 2016	2015	14.204,82 €	0,00 €	14.204,82 €
3	RESIDUI DISPONIBILI 2017	2016	11.025,31 €	5.512,65 €	5.512,66 €
4	RESIDUI DISPONIBILI 2018	2017	34.922,82 €	17.461,41 €	17.461,41 €
5	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (A)	2018	135.647,94 €	65.152,22 €	70.495,72 €
6	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (B)	2019	177.918,71 €	56.499,95 €	121.418,76 €
		2020	94.691,69 €	0,00 €	94.691,69 €
		TOTALE	468.411,29 €	144.626,23 €	323.785,06 €

(*) Per il dettaglio riguardante i singoli anni, fare riferimento al mod. W94769.1.09 Quantificazione del limite per l'effettuazione di nuove assunzioni

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

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO 2023	FASCIA
ANNO	VALORE	2023	B
ANNO 2021	2.521		
Popolazione al 31 dicembre			
ANNO 2021	VALORE		
2021	1.209.849,41 €	(a)	
2021	1.432.996,61 €	(a1)	
2019	3.812.269,49 €		
2020	4.147.878,32 €		
2021	3.633.613,60 €		
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018			
2019	3.964.597,14 €		
2020	4.04.642,86 €	(b)	
2021	3.459.944,28 €	(c)	34,97%
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE			
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)			
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM			
(d) 29,50%			
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM			
(e) 31,60%			

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE NON VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (a) < o = (a))	(f)	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h)	
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (e1) * (h)	(l)	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	323.785,06 €
Migliore alternativa tra (l) e (f) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (e1) + (m)	(m1)	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(o)	1.432.996,61 €

ENTE INTERMEDIO

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

Entrate correnti da rendiconto di gestione	2020	
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2021	
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2022	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio	2023	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(p)	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)	(q)	
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023	
(p) * (q)		

ENTE NON VIRTUOSO

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

FASCE DEMOGRAFICHE		VALORI SOGLIA				
DA	A	2020	2021	2022	2023	2024
0	999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
1.000	1.999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
2.000	2.999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
3.000	4.999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
5.000	9.999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
10.000	59.999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
60.000	249.999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
250.000	1.499.999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
1.500.000	50.000.000	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
Abitanti al 31.12						
2021	2.521					
VALORI SOGLIA		20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%

FASCE DEMOGRAFICHE		VALORE SOGLIA	FASCIA
DA	A		
0	999	33,50%	a
1.000	1.999	32,60%	b
2.000	2.999	31,60%	c
3.000	4.999	31,20%	d
5.000	9.999	30,90%	e
10.000	59.999	31,00%	f
60.000	249.999	31,60%	g
250.000	1.499.999	32,80%	h
1.500.000	50.000.000	29,30%	i
Abitanti al 31.12			
2021	2.521		
		VALORE SOGLIA	c
		31,60%	

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