

# PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 (PTFP). VERIFICA DELLE ECCEDENZE. DOTAZIONE ORGANICA.

## Premesso che:

- l'art. 2 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 statuisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. 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. 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;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 dispone che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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;
- l'art. 33 del d.lgs. 165/2001 dispone: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”*;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 22, comma 1, del d.lgs. 75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una “spesa potenziale massima” affermano: *“per le*

*regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente”.*

**Considerato** l'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 e s.m.i., che ha introdotto il c.d. PIAO, “*Piano integrato di attività e organizzazione*”, da ultimo prorogato dal D.L. n. 36 del 30 aprile 2022 al 31 luglio 2022;

**Dato quindi atto che**, in ossequio all'art. 6 del d.lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, 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;

**Rilevato**, quindi che, con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, che così si dettagliano:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C) lavoro flessibile;

## **A) Contenimento della spesa di personale**

### **A1. Normativa**

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

### **A2. Situazione dell'ente**

**Preso atto** che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

**Ricordato** che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a **€ 287.563,97**:

**Vista** la Dotazione organica indicata nella nota di aggiornamento al DUPS 2022/2024, approvato con DCC n. 46 del 28/12/2021, rispetto alla quale è necessario:

- apportare aggiornamenti dei dati a seguito dell'approvazione del rendiconto dell'anno 2021 con DCC n. 9 del 21/04/2022;
- variare la programmazione in funzione delle diverse necessità sorte nell'ente; in particolare, considerati gli elevati carichi di lavoro dell'area tecnica (sia per le numerose pratiche edilizie presentate a valere sul c.d. "superbonus", sia in relazione ai numerosi finanziamenti richiesti e alle opere pubbliche programmate) prevedere per l'anno 2022, prioritariamente l'assunzione di n. 1 istruttore tecnico cat. C a tempo pieno ed indeterminato del CCNL funzioni locali;

Vista l'attuale situazione dell'ente in relazione al personale in servizio al 31.12.2021

Profilo professionale	Cat.	Posti coperti
Istruttore amministrativo	C	1
<b>TOTALE CATEGORIA</b>		<b>1</b>
Istruttore direttivo tecnico	D	1
Istruttore direttivo amministrativo	D	1
Istruttore direttivo area vigilanza	D	1
Istruttore direttivo finanziario	D	1
<b>TOTALE CATEGORIA</b>		<b>4</b>
<b>TOTALE ENTE</b>		<b>5</b>

**Considerato** che:

- il Comune di Cantalupa, avente alla data del 31/12/2021 n. 2.600 abitanti, versa da numerosi anni in condizioni di grave carenza di personale, avendo un rapporto dipendenti/abitanti di 1/520 a fronte di un dato pari a 1/151;
- periodicamente con proprie relazioni, i responsabili dei servizi fanno presente le grandi difficoltà di fare fronte alle mole sempre crescente di adempimenti, con l'esiguo numero di dipendenti in servizio e con assunzioni bloccate da oltre dieci anni (data ultimo pensionamento per il turn over 2010);
- come risulta dall'ultima deliberazione di giunta comunale n. 55/2021, avente ad oggetto "*Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 (PTFP)*", la grave carenza di personale è palese anche dall'ampia possibilità di assunzioni potenzialmente realizzabili sulla base del nuovo regime delle assunzioni negli enti locali, di cui al D.L. n. 34/2019 e relativo decreto attuativo D.M. 17 marzo 2020;

**Considerato** che per quanto sopra, vista anche la comunicazione sottoscritta dai responsabili delle aree dell'ente ai sensi dell'art. 17 del d.lgs. 165/2001 e conservata al protocollo nr.3279 del 17/05/2022, da cui si evince che **non emergono situazioni di eccedenza di personale;**

**Considerata** la spesa di personale e l'ammontare delle risorse economiche utilizzabili per assunzioni ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

**Ritenuto**, pertanto, dall'analisi di tutte le indicazioni sopra riportate, di prevedere allo stato l'assunzione nel corso del 2022 di un dipendente di cat. C, CCNL comparto "*funzioni locali*", a tempo indeterminato e pieno, con profilo di istruttore tecnico, da assegnare all'area tecnica LL.PP. e urbanistica, mediante espletamento di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del d.lgs. 165/2001 o, in subordine di concorso pubblico, anche in forma associata o utilizzo di graduatoria di altri enti e previa mobilità obbligatoria ai sensi degli artt. 34 e 34 bis del d.lgs. 165/2001;

**Considerato** che a seguito delle menzionate previste assunzioni l'organico dell'ente aumenterà, in quanto l'assunzione non è effettuata in sostituzione della cessazione di altro dipendente;

## **B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato**

### **B1. Normativa**

**Visto** l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "*Decreto Crescita*", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

“2. *“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. (...omissis...)”;*

**Visto** il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”*, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all’art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

**Considerato** che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all’art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che è pertanto ora possibile procedere dando applicazione alla nuova norma;

**Vista** la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell’art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

**Visto** l’art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;

**Rilevata** la non più applicabilità dell’art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell’art. 5, del d.l. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

## **B2. Verifica situazione dell’Ente**

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

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

L'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

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.

**Visto** il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2019/2020/2021, aggiornato al rendiconto 2021, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità del bilancio di previsione, così come assestato, 2021:

<b>Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE</b>			
Entrate correnti ultimo triennio	2019	2020	2021
Dati da consuntivi approvati	<i>1.847.746,67</i>	<i>1.843.627,67</i>	<i>1.888.302,13</i>
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2021	<i>116.000,00</i>	<i>89.000,00</i>	<i>116.000,00</i>
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	<i>1.743.892,16</i>		

**Considerate** le spese di personale, calcolate ai sensi della circolare ministeriale sopra indicata da parte dell'area finanziaria;

**Verificato** che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2021 € 247.699,59

= **14,20%**

Media entrate netto FCDE € € 1.743.892,16

**II. LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.**

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera C, avendo n. 2600 abitanti al 31.12.2021. Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020 Anno 2023	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	34,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	34,00%	32,60%
<b>c</b>	<b>2000-2999</b>	<b>27,60%</b>	<b>29,00%</b>	<b>31,60%</b>
d	3000-4999	27,20%	27,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	25,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	21,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	15,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	9,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	4,50%	29,30%

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.

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera C e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al **14,20 %**, 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.

Il Comune può 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 SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006. L'ente deve inoltre continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006, con le medesime regole di sempre, ma le **maggiori** assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto di tale limitazione.

FASCIA 2 - INTERMEDIA, poiché il suddetto rapporto risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3.

Il Comune può procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di spesa del rapporto spesa di personale/entrate registrato nel 2019, con le sole possibilità quindi di abbassare le spese di personale o aumentare le entrate dell'ente. L'ente deve continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006

FASCIA 3 - RIENTRO OBBLIGATORIO, poiché il suddetto rapporto superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3.

Il Comune dovrà adottare 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 risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. L'ente deve continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006

### **B3. IL CALCOLO DELL'INCREMENTO TEORICO ED EFFETTIVO.**

#### **INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE.**

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:

$$(\text{€}1.743.892,16 * 27,60\%) - (\text{€} 247.699,59) = \text{€ } 233.614,64$$

(Media entrate netto FCDE \* percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2021

#### **INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)**

Tuttavia, poiché il legislatore, per gli periodi 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

$$\text{€ } 265.671,07 * 29,00 \% = \text{€ } 77.044,61$$

Spese di personale 2018\* X Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente

#### **INCREMENTO EFFETTIVO**

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:

[ ] l'incremento calmierato risulta superiore all'incremento teorico, il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento teorico.

[X] l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato.

Il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di **€ 77.044,61**.

#### **B4. RESTI ASSUNZIONALI QUINQUENNIO 2015 – 2019 EVENTUALE QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA**

L'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 consente ai comuni, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto D.M., fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai comuni virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM.

**Richiamate** le seguenti vigenti disposizioni con riferimento alla capacità assunzionale del periodo 2015 – 2019, su cessazioni di personale 2014 - 2018:

- Art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 3, comma 5-*quater* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208
- Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232
- Art. 3, comma 5-*sexies* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto - legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26;

**Ricordato** che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-*sexies* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto-legge n. 4/2019, per il triennio **2019-2021**, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali **possono** computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, **sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over**: solo ed esclusivamente se l'amministrazione ha espressamente previsto e programmato l'utilizzo delle cessazioni nel corso del 2019 nella programmazione dei fabbisogni di competenza, è possibile ora utilizzare eventuali e relativi resti;

- come previsto dalla legge di conversione 26/2019 del d.l. 4/2019, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a **cinque** anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al **quinquennio** precedente;

In sintesi, si riassumono di seguito le percentuali di turn over vigenti a partire dall'anno 2015:

Anno Facoltà	Riferimento normativo per il calcolo della capacità assunzionale	Tipologia enti	% di calcolo	Cessazioni
<b>2015</b>				
Percentuale standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	60,00%	cessazioni a.p. 2014
Percentuale di maggior favore	Art. 3, comma 5- <i>quater</i> del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Per gli enti con incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento	100,00%	cessazioni a.p. 2014
<b>2016</b>				

Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2015
Percentuale di maggior favore	Art. 3, comma 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Per gli enti con incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento	100,00%	cessazioni a.p. 2015
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 16, comma 1 bis del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113	SOLO per gli enti con popolazione tra 1.000 e 10.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 24/07/2014	75,00%	cessazioni a.p. 2015
<b>2017</b>				
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2016
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 1 bis del d.l. 50/2017	SOLO per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 24 luglio 2014	75,00%	cessazioni a.p. 2016
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 2 del d.l. 50/2017	SOLO per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 3.000 abitanti che hanno rilevato nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio	100,00%	cessazioni a.p. 2016
<b>2018</b>				
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2017
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 1 bis del d.l. 50/2017	SOLO per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 10 aprile 2017	75,00%	cessazioni a.p. 2017
Percentuale di maggior favore	Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232	SOLO per i comuni: - con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 10 aprile 2017 - E con spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali del medesimo esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo (2017)	90,00%	cessazioni a.p. 2017
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22 del decreto-legge 50/2017 e dall'art. 1, comma 863 della legge 27 dicembre 2017, n. 205	SOLO per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che hanno rilevato nell'anno 2017 una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi del	100,00%	cessazioni a.p. 2017

		triennio 2015/2017		
<b>2019</b>				
Percentuale standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 Art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90*	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	100,00%	cessazioni a.p. 2018 e a.c. 2019*

**Vista** la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;

**Vista** la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati contabili il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3 del d.l. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità;

**Atteso** che, in questo ente **NON vi sono state cessazioni dalla data del 01/10/2010** e, pertanto, il turn over è pari a ZERO;

### **C) Lavoro flessibile**

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

**Vista** la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

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

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

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

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

**Dato atto** che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

**Rilevato** che, relativamente al limite del lavoro accessorio, il limite di spesa per tipologie di lavoro flessibile, pari al 50% della spesa sostenuta nell’anno 2009 (art. 9, comma 28, del D.L. 78/10 conv. in legge 122/10), è elevabile al 100% della spesa sostenuta nell’anno 2009 per gli enti in regola con l’obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all’art. 1, comma 557 o 562 della legge 296/06;

**Considerato** che, essendo questo ente in regola con l’obbligo di cui sopra, il limite di spesa per tipologie di lavoro flessibile è pari a **€ 10.812,20**;

**Considerata** la deliberazione della Sezione regionale di controllo dell’Emilia e Romagna n. 268/2013 in merito ai tirocini formativi che afferma che il carattere generale della locuzione *“altri rapporti formativi”* utilizzata dal legislatore all’art.9 comma 28 del dl n.78 sembra condurre ad un’interpretazione in senso ampio che ricomprende qualunque forma di rapporto con intento formativo che comporti una spesa a carico dell’ente pubblico.

**Considerato** che relativamente all’annualità 2022 e per tutto il triennio 2022/2024, con riferimento al lavoro flessibile, nel caso di sopravvenute necessità, l’Ente ritiene di confermare la possibilità di ricorso all’istituto della utilizzazione di dipendenti di altro ente ai sensi dell’art. 1 comma 557 della legge 311/04 nonché il ricorso all’utilizzo dei contratti flessibili e convenzioni con altri enti per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell’anno oltre che istituire eventuali rapporti formativi;

**Considerato**, alla luce dell’analisi sopra effettuata, stabilire le seguenti linee di sviluppo per la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024:

**Anno 2022:**

- a) provvedere all’assunzione:

- di un dipendente di cat. C, CCNL comparto “*funzioni locali*”, a tempo indeterminato e tempo pieno, con profilo di istruttore tecnico, da assegnare all’area tecnica e tecnico-manutentiva LL.PP. mediante mobilità di cui all’art. 30 del d.lgs. 165/2001 o, in subordine, mediante utilizzo di graduatorie di altri enti o espletamento di concorso pubblico anche in forma associata, previa mobilità obbligatoria ai sensi degli artt. 34 e 34 bis del d.lgs. 165/2001;

b) provvedere ad attivare di forme di lavoro flessibili, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di lavoro flessibile, onde garantire il funzionamento dei servizi dell’ente, per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici in caso di sopravvenute necessità, quali (a titolo non esaustivo):

- il ricorso all’istituto della utilizzazione di dipendenti di altro ente, al di fuori dell’orario di lavoro ai sensi dell’art 1 comma 557 della legge 311/04, ovvero in convenzione ai sensi dell’art. 14, c. 1 del CCNL 22.01.2004;

- assunzioni a tempo determinato mediante utilizzo di graduatorie vigenti ex art. 36, comma 2, del D.Lgs. 165/2001;

- somministrazione di lavoro a tempo determinato;

- tirocini formativi e di inserimento lavorativo;

- attivazione di incarichi di collaborazione, ai sensi dell’art. 53 del D.lgs. 165/2001;

- prestazioni d’opera intellettuale ai sensi dell’art. 2222 e ss. cod. civ.;

- comando;

c) confermare, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di lavoro flessibile, le possibilità di utilizzo dell’istituto dei cantieri di lavoro per soggetti disoccupati in cantieri di lavoro ovvero di altri istituti finalizzati al sostegno dell’inclusione sociale;

d) in funzione dell’andamento dell’assunzione di cui al punto a), accordarsi per una risoluzione consensuale del rapporto di convenzione con il Comune di Cumiana ai sensi della delibera del Consiglio Comunale n. 3 del 28/01/2011;

e) di dare atto che, a seguito della nuova programmazione di cui al punto a) la dotazione organica dell’ente, tenuto conto del personale in servizio sarà quella di seguito indicata:

Descrizione	Categorie			
	B1	B.3	C	D
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	2	4

#### **Anno 2023:**

- assunzioni a tempo indeterminato: sostituzione del personale eventualmente cessato mediante utilizzo di graduatorie di altri enti, procedure di concorso o mobilità;

- nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di lavoro flessibile, onde garantire il funzionamento dei servizi dell’ente, per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici in caso di sopravvenute necessità, attivazione di convenzioni e forme di lavoro flessibili, quali quelle indicate per l’anno 2022;

- provvedere alle assunzioni a tempo indeterminato per sostituzione del personale di ruolo eventualmente cessato, mediante procedure di cessione di graduatoria, concorso pubblico o mobilità;

#### **Anno 2024:**

- assunzioni a tempo indeterminato: sostituzione del personale eventualmente cessato mediante utilizzo di graduatorie di altri enti, procedure di concorso o mobilità;

- nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di lavoro flessibile, onde garantire il funzionamento dei servizi dell’ente, per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici in caso di sopravvenute necessità, attivazione di convenzioni e forme di lavoro flessibili, quali quelle indicate per l’anno 2022;

**Vista** inoltre la possibilità di richiedere contributi per l’assunzione a tempo determinato di personale in qualità di soggetti attuatori di progetti previsti dal PNRR, ai sensi dell’art. 31-bis comma 5 del D.L. n. 152/2021 e ritenuto di dare mandato al responsabile del servizio personale di presentare la relativa

richiesta sul portale dedicato, in funzione dei dati risultanti dalla capacità di spesa dell'ente, valutando se le possibilità di assunzione offerte siano funzionali rispetto alle esigenze dell'ente;

**Visti** i prospetti allegati, redatti tenuto conto di tutto quanto sopra riportato, dai quali emerge che la programmazione del personale nel periodo 2022/2024:

- consente il rispetto del valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 di cui all'art. 1, comma 557-*quater*, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014;
- è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente;
- trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022 e del bilancio pluriennale;

**Dato atto** che:

- poiché a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2021;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, come si evince dall'allegato alla presente deliberazione;
- l'ente effettua con il presente atto la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con il presente atto;
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del d.l 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-*bis*, del d.l. 29/11/2008, n. 185;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- con deliberazione di Consiglio comunale n. 23 del 28/07/2021, l'amministrazione ha disposto di avvalersi della facoltà prevista dal comma 3 dell'art. 233-*bis* del TUEL 267/2000, come modificato dall'art. 1, comma 831, legge n. 145 del 2018, per cui *"Gli enti locali con popolazione inferiore a 5.000 abitanti possono non predisporre il bilancio consolidato"*;
- con deliberazione di Giunta comunale nr. 54 del 19/11/2021 veniva approvato il Piano Triennale Azioni Positive Pari Opportunità 2022-2024;
- con deliberazione di Giunta comunale nr. 12 del 31/03/2022 si approvata il PEG – Piano delle prestazioni e dei risultati (Performance) – anni 2022/2024;

**Visto** l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui *"A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate"*;

**Richiamato** l'art. 3, comma 10-*bis*, primo periodo, del d.l. 90/2014, per cui *"Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente"*;

**Considerato** il parere favorevole espresso sul presente atto dal Revisore contabile dell'ente Dott. Amedeo GERBINO, con parere n. 7/2022, registrato al protocollo dell'ente al n. 3373 del 19/05/2022;

**Tutto ciò premesso** si ritiene di individuare il seguente piano triennale del fabbisogno 2022/2024 nei successivi termini:

1. tutto quanto sopra indicato in relazione al fabbisogno di personale deve ritenersi parte integrante e sostanziale del presente piano triennale del fabbisogno;

2. ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i., e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. 165/2001 e s.m.i., non emergono situazioni di personale in esubero con riferimento all'annualità 2022;

3. con riferimento al triennio 2022/2024, la programmazione triennale dei fabbisogni di personale deve realizzarsi secondo le seguenti linee di sviluppo:

**Anno 2022:**

a) provvedere all'assunzione:

- di un dipendente di cat. C, CCNL comparto "*funzioni locali*", a tempo indeterminato e tempo pieno, con profilo di istruttore tecnico, da assegnare all'area tecnica e tecnico-manutentiva LL.PP. mediante mobilità di cui all'art. 30 del d.lgs. 165/2001 o, in subordine, mediante utilizzo di graduatorie di altri enti o espletamento di concorso pubblico anche in forma associata, previa mobilità obbligatoria ai sensi degli artt. 34 e 34 bis del d.lgs. 165/2001;

b) provvedere ad attivare di forme di lavoro flessibili, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di lavoro flessibile, onde garantire il funzionamento dei servizi dell'ente, per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici in caso di sopravvenute necessità, quali (a titolo non esaustivo):

- il ricorso all'istituto della utilizzazione di dipendenti di altro ente, al di fuori dell'orario di lavoro ai sensi dell'art 1 comma 557 della legge 311/04, ovvero in convenzione ai sensi dell'art. 14, c. 1 del CCNL 22.01.2004;

- assunzioni a tempo determinato mediante utilizzo di graduatorie vigenti ex art. 36, comma 2, del D.Lgs. 165/2001;

- somministrazione di lavoro a tempo determinato;

- tirocini formativi e di inserimento lavorativo;

- attivazione di incarichi di collaborazione, ai sensi dell'art. 53 del D.lgs. 165/2001;

- prestazioni d'opera intellettuale ai sensi dell'art. 2222 e ss. cod. civ.;

- comando;

c) confermare, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di lavoro flessibile, le possibilità di utilizzo dell'istituto dei cantieri di lavoro per soggetti disoccupati in cantieri di lavoro ovvero di altri istituti finalizzati al sostegno dell'inclusione sociale;

d) in funzione dell'andamento dell'assunzione di cui al punto a), accordarsi per una risoluzione consensuale del rapporto di convenzione con il Comune di Cumiana ai sensi della delibera del Consiglio Comunale n. 3 del 28/01/2011;

f) di dare atto che, a seguito della nuova programmazione di cui al punto a), la dotazione organica dell'ente, tenuto conto del personale in servizio, sarà quella di seguito indicata:

Descrizione	Categorie			
	B1	B.3	C	D
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	2	4

**Anno 2023:**

- assunzioni a tempo indeterminato: sostituzione del personale eventualmente cessato mediante utilizzo di graduatorie di altri enti, procedure di concorso o mobilità;

- nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di lavoro flessibile, onde garantire il funzionamento dei servizi dell'ente, per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici in caso di sopravvenute necessità, attivazione di convenzioni e forme di lavoro flessibili, quali quelle indicate per l'anno 2022;

- provvedere alle assunzioni a tempo indeterminato per sostituzione del personale di ruolo eventualmente cessato, mediante procedure di cessione di graduatoria, concorso pubblico o mobilità;

#### **Anno 2024:**

- assunzioni a tempo indeterminato: sostituzione del personale eventualmente cessato mediante utilizzo di graduatorie di altri enti, procedure di concorso o mobilità;

- nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di lavoro flessibile, onde garantire il funzionamento dei servizi dell'ente, per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici in caso di sopravvenute necessità, attivazione di convenzioni e forme di lavoro flessibili, quali quelle indicate per l'anno 2022;

4. di **approvare** i prospetti allegati alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale, aggiornati a seguito dell'approvazione del rendiconto relativo all'annualità 2021, dai quali emerge che il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di **€ 77.044,61**, da utilizzarsi per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, come previsto nel presente piano triennale del fabbisogno di personale 2022/2024;

5. di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto:

- consente il rispetto del valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 di cui all'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014 considerando anche le capacità di spesa di cui al DM 17.03.2020, come da prospetto allegato;

- è conforme alle prescrizioni del DM 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34, rispetto al quale l'ente si colloca nella fascia dei comuni c.d. "virtuosi", con possibilità di assunzione di personale a tempo indeterminato, oltre il limite di cui al punto precedente per € **77.044,61**;

- è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente;

- trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022-2024 e del bilancio pluriennale;

6. di dare atto che l'ente si riserva la facoltà di procedere a richiedere il contributo per l'assunzione a tempo determinato di personale in qualità di soggetti attuatori di progetti previsti dal PNRR, ai sensi dell'art. 31-bis comma 5 del D.L. n. 152/2021 e pertanto dà mandato al responsabile del servizio personale di presentare la relativa richiesta sul portale dedicato, in funzione dei dati risultanti dalla capacità di spesa dell'ente, valutando se le possibilità di assunzione offerte siano funzionali rispetto alle esigenze dell'amministrazione;

7. di provvedere ad inviare Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001, per cui *"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."*

8. Di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU.

Calcolare il rapporto tra spese di personale e entrate correnti al netto FCDE

TABELLA 1

SPESE DI PERSONALE (riportare dati di sintesi da Allegato A2 Spese di personale DM)						LEGENDA
	2018	2019	2020	2021	2022	
-U.1.01.00.00.000 SIOPE	265.671,07	275.384,71	253.463,61	245.899,59		COLORE GRIGIO: CELLE DA COMPILARE DA PARTE DELL'ENTE
-U1.03.02.12.001;						
-U1.03.02.12.002;						COLORE ROSA: CELLE CON COMPILAZIONE AUTOMATICA
-U1.03.02.12.003;						
-U1.03.02.12.999.			1.200,00	1.800,00		COLORE LILLA: CELLE CON FORMULE
TOTALE	265.671,07	275.384,71	254.663,61	247.699,59	-	

TABELLA 2

SPESE DI PERSONALE E ABITANTI					
	2018	2019	2020	2021	2022
Euro	265.671,07	275.384,71	254.663,61	247.699,59	-
N. abitanti al 31.12.	2.615	2.573	2.570	2.600	
Capacità assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non utilizzate					

TABELLA 3

ENTRATE CORRENTI (acc cp e stanziamenti) E FCDE							
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Titolo 1	1.473.406,22	1.427.103,20	1.449.942,76	1.413.562,12	1.361.690,52	1.352.764,99	
Titolo 2	45.552,89	34.757,99	37.395,75	50.436,18	257.207,56	222.814,65	
Titolo 3	357.986,40	343.237,46	356.128,54	383.748,37	224.729,59	312.722,55	
TOTALE ENTRATE	1.876.945,51	1.805.098,65	1.843.467,05	1.847.746,67	1.843.627,67	1.888.302,13	
FCDE (assestato) 2018	110.000,00	110.000,00	110.000,00				
FCDE (assestato) 2019		116.000,00	116.000,00	116.000,00			
FCDE (assestato) 2020			89.000,00	89.000,00	89.000,00		
FCDE (assestato) 2021				116.000,00	116.000,00	116.000,00	
B80/4/1							
Valore parziale	1.766.945,51	1.695.098,65	1.733.467,05				
		1.689.098,65	1.727.467,05	1.731.746,67			
			1.754.467,05	1.758.746,67	1.754.627,67		
				1.731.746,67	1.727.627,67	1.772.302,13	
			PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25	
DENOMINATORE (MEDIA)			1.731.837,07	1.716.104,12	1.755.947,13	1.743.892,16	

TABELLA 4

CALCOLO DELLA PROPRIA PERCENTUALE				
	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25
Numeratore (SPESE DI PERSONALE)	265.671,07	275.384,71	254.663,61	247.699,59
Denominatore (MEDIA ENTRATE)	1.731.837,07	1.716.104,12	1.755.947,13	1.743.892,16
Percentuale	15,34%	16,05%	14,50%	14,20%

Determinare sulla base della fascia demografica le proprie percentuali di riferimento

TABELLA 5

PERCENTUALI DI RIFERIMENTO				
	2020	2021	2022	2023
Valore soglia Tabella 1	28%	28%	28%	28%
Valore soglia Tabella 3	32%	32%	32%	32%
Percentuale Tabella 2	20%	25%	28%	29%

Individuare gli spazi assunzionali a tempo indeterminato per il singolo anno di riferimento

DETERMINAZIONE DELLE REGOLE ASSUNZIONALI PER CIASCUN ANNO									
SE L'ENTE NEL 2020 SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA SOGLIA PIU BASSA					VEDI CARTELLA "ENTI VIRTUOSI"				
SE L'ENTE NEL 2020 SI COLLOCA TRA LE DUE SOGLIE					VEDI CARTELLA "FASCIA INTERMEDIA"				
SE L'ENTE NEL 2020 SI COLLOCA AL DI SOPRA DELLA SOGLIA PIU ALTA					VEDI CARTELLA "FASCIA CON OBBLIGO DI RIENTRO"				
TABELLE DEL DM 17 MARZO 2020 DA VISIONARE PER INDIVIDUARE I VALORI SOGLIA DI RIFERIMENTO DELL'ENTE									
				TABELLA 2					
FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLA 1	TABELLA 3	2020	2021	2022	2023	2024	
a	0-999	29,50%	33,50%	23%	29%	33%	34%	35%	
b	1000-1999	28,60%	32,60%	23%	29%	33%	34%	35%	
c	2000-2999	27,60%	31,60%	20%	25%	28%	29%	30%	
d	3000-4999	27,20%	31,20%	19%	24%	26%	27%	28%	
e	5000-9999	26,90%	30,90%	17%	21%	24%	25%	26%	
f	10000-59999	27,00%	31,00%	9%	16%	19%	21%	22%	
g	60000-249999	27,60%	31,60%	7%	12%	14%	15%	16%	
h	250000-1499999	28,80%	32,80%	3%	6%	8%	9%	10%	
i	1500000>	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%	

## ENTE CHE SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA PERCENTUALE DELLA TABELLA 1

### A) Determinazione del massimo teorico di spesa da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato

	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25
Numeratore	265.671,07	275.384,71	254.663,61	247.699,59
Denominatore	1.731.837,07	1.716.104,12	1.755.947,13	1.743.892,16
Percentuale tabella 1	27,60%	27,60%	27,60%	27,60%
Valore massimo teorico	212.315,96	198.260,03	229.977,80	233.614,65

### B) Determinazione del valore della Tabella 2

	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25
Spese di personale 2018	265.671,07	265.671,07	265.671,07	265.671,07
Percentuale di Tabella 2	20%	25%	28%	29%
Valore massimo anno	53.134,21	66.417,77	74.387,90	77.044,61

### C) Resti dei cinque anni antecedenti al 2020

-

### D) Capacità assunzionali a tempo indeterminato

	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25
Somma per assunzioni a tempo indeterminato	53.134,21	66.417,77	74.387,90	77.044,61

