



Comune di Alonte

Provincia di Vicenza

COPIA

N°64 Reg. delib.	Ufficio competente RAGIONERIA
---------------------	----------------------------------

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

O G G E T T O

OGGETTO	APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025 - REVISIONE DOTAZIONE ORGANICA E VERIFICA DELLE ECCEDENZE
---------	--

Oggi **cinque** del mese di **dicembre** dell'anno **duemilaventidue** alle ore 10:30, convocata in seguito a regolare invito si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
TASSONI LUIGI	SINDACO	P
VIANELLO ARIOSTO	VICE - SINDACO	P
MARTINI STEFANIA	ASSESSORE	P

0	3
---	---

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il SEGRETARIO Cremasco William.

TASSONI LUIGI nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL SINDACO

premesse le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.

OGGETTO	APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025 - REVISIONE DOTAZIONE ORGANICA E VERIFICA DELLE ECCEDENZE
----------------	---

LA RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA FINANZIARIA

Premesso che:

- il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, ha istituito il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il quale assorbe, come previsto dal Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81, i seguenti documenti di programmazione che le Pubbliche Amministrazioni erano tenute a predisporre annualmente: piano della performance, Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT), il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale;
- il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 132 del 30 giugno 2022 approva il regolamento recante la definizione del contenuto del PIAO e, all'articolo 6, le modalità semplificate di adozione dello stesso da parte delle pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;
- il piano triennale dei fabbisogni del personale rientra tra le attività assorbite nel PIAO degli enti con meno di cinquanta dipendenti;
- il PIAO deve essere adottato entro il 31 gennaio di ciascun anno, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data, (o entro trenta giorni successivi a al termine fissato dalla legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione);

Ritenuto, ai fini della predisposizione del bilancio di previsione 2023-2025, di modificare la stesura della sezione del PIAO relativa alla verifica della dotazione organica e di eventuali situazioni di eccedenza e la programmazione dei fabbisogni del personale triennali e annuali, che poi confluirà nella specifica sezione del PIAO 2023-2025;

Richiamati, a tal fine:

- l'art. 39 della legge n. 449/1997, che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale e stabilisce che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità, al fine di far funzionare in modo efficace i vari Servizi per la collettività;
- gli artt. 3 e 89 del D. Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii., che attribuiscono agli Enti Locali la potestà organizzativa in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità, compatibilmente con le proprie risorse finanziarie e nei limiti derivanti dalle capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni loro attribuite;
- l'art. 48, c. 2, del citato D.Lgs. n. 267/2000, che attribuisca alla competenza della Giunta tutti gli atti che le norme di legge non riservano alla competenza del Sindaco o del Consiglio;
- l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, che prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla "programmazione triennale del fabbisogno di personale", finalizzata alla riduzione delle spese del personale e che gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale. Tale documento è immediatamente operativo per l'anno iniziale, mentre ha valore essenzialmente di programmazione per gli anni successivi;

Richiamato il D.Lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" il quale prevede:

- all'art. 2 che le amministrazioni ispirano la loro organizzazione, tra gli altri, ai criteri di funzionalità e di flessibilità rispetto ai compiti e ai programmi della loro attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità;
- all'art. 6 che, in materia di organizzazione degli Uffici e fabbisogno di personale, stabilisce che, 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 adottino 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, comma 3, "rimodulando contestualmente la propria Dotazione Organica";
- all'art. 6-bis, che detta misure in materia di organizzazione e razionalizzazione della spesa per il funzionamento delle pubbliche amministrazioni;
- all'art. 6-ter, che, in ordine alle Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni, dispone che, 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;
- all'art. 33, come modificato dalla Legge 12.11.2011, n. 183, che le pubbliche amministrazioni debbano procedere alla rilevazione di eventuali "eccedenze di personale", in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in occasione delle ricognizioni annuali, pena l'impossibilità di effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto;
- all'art. 34, che le nuove assunzioni possono essere disposte nel documento di programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, solo dopo che l'Ente ha verificato l'impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità;
- all'art. 34-bis che, in materia di mobilità del personale, è necessaria la preventiva comunicazione alla apposita struttura Regionale e al Dipartimento della Funzione Pubblica per l'assegnazione del personale pubblico in disponibilità, disponendo che le assunzioni effettuate in violazione del medesimo articolo, sono nulle di diritto, ferme restando le disposizioni previste dall'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni;
- all'art. 30, comma 2, che la mobilità volontaria sia propedeutica all'avvio di nuove assunzioni, fatte salve le disposizioni in materia relative al triennio 2019-2021 introdotte dalla legge 56/2019;

Richiamati:

- l'art. 19, comma 8, della Legge 28.12.2001, n. 448 che attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti Locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;
- il D.Lgs. 118/2011, coordinato con il Decreto Legislativo 10 agosto 2014, n. 126 e la Legge 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di stabilità 2015) in tema di "Armonizzazione Contabile", per il quale il programma triennale di fabbisogno di personale deve essere inserito (in via previsionale) nel Documento Unico di Programmazione (DUP) – Sezione Operativa (SeO);

Considerato che:

- ai sensi dell'art. 1, c. 557 della Legge 27.12.2006 n. 296 e ss.mm.ii., ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno (ora saldo di bilancio), 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;

- la Legge 114/2014, di conversione del Decreto legge 90/2014:
 - ha confermato le disposizioni di cui all'art. 1, commi 557, 557 bis e 557 ter della Legge n. 296/2006;
 - ha abrogato l'art. 76, c. 7 del D.L. 25.06.2008 n. 112 (convertito nella Legge n. 133/2008) e modificato dalla Legge 26 aprile 2012 n.44 (conversione con modificazioni del D.L. 2.3.2012 n. 16) il quale stabiliva: "E' fatto divieto agli Enti nei quali l'incidenza delle spese di personale è pari o superiore al 50 per cento delle spese correnti, di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale";
 - ha introdotto il comma 557-quater legge 296/2006, sostituendo, per gli enti soggetti al patto di stabilità, il tetto dell'anno precedente con quello medio del triennio 2011/2013;
 - ha modificato l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, stabilendo che il limite in detto articolo previsto circa la spesa flessibile (il 50% del 2009) non si applica agli enti soggetti al patto di stabilità che siano in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art.1, comma 557 Legge 296/2006;

Rilevato che il D.L. 30 aprile 2019 n. 34, convertito in legge n. 58 del 28.06.2019, all'art. 33 ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale dei Comuni. In particolare, prevede che, a decorrere dalla data stabilita dal decreto attuativo, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva non superiore al "valore soglia", definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata ed al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. I valori soglia vengono definiti con Decreto ministeriale, previa intesa in Conferenza Stato-Città ed autonomie locali.

Preso atto che l'art.1, comma 853, ha apportato modifiche all'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019 convertito dalla legge n. 58/2019 che ha introdotto il principio di sostenibilità finanziaria per le assunzioni a tempo indeterminato degli Enti Locali in una logica di superamento della regolazione basata sulla copertura del turn-over, introducendo, ai fini del relativo Decreto ministeriale attuativo, un ulteriore valore soglia superiore a quello prossimo al valore medio cui convergono i Comuni con una spesa di personale eccedente la suddetta soglia e stabilendo che i Comuni con un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti superiore a quello degli Enti virtuosi sono tenuti a diminuire lo stesso entro un valore fissato dal DM (con deroghe per i piccoli Comuni) e divieto di superamento della spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato;

Preso atto altresì che in data 27 aprile 2020 è stato pubblicato in G.U. n. 108, il decreto del 17 marzo 2020 attuativo dell'art. 33 del D.L. 34/2019 per le assunzioni di personale a tempo indeterminato nei Comuni che ha dettato le nuove regole in materia di assunzioni di personale presso i Comuni a valere dal 20 aprile 2020;

Precisato che:

- con detto decreto viene superato il principio del turn-over ed introdotto un sistema di sostenibilità finanziaria della spesa di personale individuando, per la stessa, determinati "valori soglia" differenziati per fasce demografiche e basati sul rapporto tra la stessa spesa per il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati secondo gli elementi definiti dal DM che contribuiscono alla determinazione di detto rapporto;
- il meccanismo prevede di utilizzare i dati dei rendiconti approvati che, a scorrimento, saranno di volta in volta diversi, con la possibilità per ogni anno di ottenere un risultato differente di tale percentuale che inciderà sul margine assunzionale da utilizzare nell'anno di riferimento;
- da detta percentuale stimata scaturisce la possibilità o meno dell'Ente incrementare i posti della propria dotazione organica e di assumere nel triennio 2023-2025, in coerenza con il

piano di fabbisogno di personale e nel rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'Organo di revisione;

- a seguito dell'approvazione del Rendiconto di gestione 2021 da parte di questo ente, avvenuto con deliberazione consiliare n. 18 del 27.06.2022, la capacità assunzionale del triennio 2023-2025 si determina rapportando la spesa di personale dell'anno 2021 (ultimo rendiconto approvato) alla media delle entrate correnti 2019-2020-2021 al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (2021);
- per effetto del D.P.C.M. 17 marzo 2020, a far data dal 20 aprile 2020 ai Comuni con ridotta incidenza della spesa di personale è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato, posto che gli Enti che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per effettuare assunzioni sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia per ciascuna fascia demografica;
- tale potenzialità espansiva della spesa esplicherà i suoi effetti progressivamente, secondo una percentuale massima di incremento annuale rispetto alla spesa del personale del 2018;
- da detta percentuale stimata scaturisce la possibilità o meno dell'Ente di assumere nel triennio 2023-2025 e legittimamente procedere all'incremento dei posti della propria dotazione organica, in coerenza con il piano di fabbisogno di personale e nel rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'Organo di revisione;
- la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del citato DM non rileva i fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della Legge 27/12/2006 n. 296;
- nel periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà residue dei cinque anni antecedenti il 2020 e che questo fattore risulta considerato in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla tabella 2 presente nel decreto purché nel limite previsto in tabella 1 per ciascuna fascia demografica;
- infine, ai sensi di quanto esplicitato dalla Ragioneria Generale dello Stato con il parere prot. n. 12454 del 15.01.2021, la possibilità di utilizzo delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti il 2020 non può essere cumulata con gli spazi di spesa in applicazione delle nuove disposizioni normative, ma tale possibilità costituisce una scelta alternativa alle nuove regole, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui alla Tabella 1 del decreto attuativo;

Atteso che:

- per effetto del D.P.C.M. 17 marzo 2020, a far data dal 20 aprile 2020 ai Comuni con ridotta incidenza della spesa di personale è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato, posto che gli Enti che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per effettuare assunzioni sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia per ciascuna fascia demografica;
- tale potenzialità espansiva della spesa esplicherà i suoi effetti progressivamente, secondo una percentuale massima di incremento annuale rispetto alla spesa del personale del 2018;
- la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del citato DPCM non rileva i fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della Legge 27/12/2006 n. 296;

Stabilito che:

- il valore soglia individuato dalla tabella 1 dell'art .4 del DM per i Comuni rientranti nella fascia demografica (b) ricompresa tra i 1.000 e i 1.999 abitanti (quale il Comune di Alonte) corrisponde al 28,6%;

- il valore soglia individuato dalla tabella 3 dell'art. 6 del DM per i Comuni rientranti nella fascia demografica (b) ricompresa tra i 1.000 e i 1.999 abitanti (quale il Comune di Alonte) corrisponde al 32,6%;

Preso atto che, ai fini del calcolo dell'indice di riferimento del valore soglia, la Ragioneria Generale dello Stato, con nota 89247/2021 indirizzata al Comune di Vicenza, indica di non considerare tra le entrate quelle straordinarie covid ulteriori rispetto a minori entrate realizzate e comunicate al ministero per calcolare l'obiettivo;

Dato atto che il dato di rendiconto relativo all'entrata corrente dell'anno 2021 è stato come sopra ricalcolato, sulla base dei trasferimenti ricevute e della certificazione di trasmessa ai sensi dell'art. 39, comma 2 del DL n. 104/2020;

Calcolato che l'indice di riferimento del valore soglia per il Comune di Alonte (allegato sub A), con riferimento all'ultimo rendiconto approvato (2021), risulta pari al **22,48 %**, inferiore quindi al valore soglia previsto per la propria fascia demografica di cui alla tabella 1 (28,6%) e pertanto nel triennio 2023-2025, può incrementare il valore di tale rapporto (tra spese di personale ed entrate correnti al netto del FCDE) con riferimento all'ultimo rendiconto approvato;

Preso atto che tale incremento trova come limite in euro **355.914,10**, il valore inferiore tra quelli calcolati:

- aumentando le spese di personale anno 2021 fino al valore per arrivare alla soglia di cui alla tabella 1 del DPCM (28,6%), che corrisponde per il Comune di Alonte (allegato sub A) a euro 355.914,10;
- aumentando le spese di personale del 2018 fino al valore della tabella 2 del DPCM per l'anno 2023 (34,0%), che corrisponde per il Comune di Alonte (allegato sub A) a euro 395.706,79;

Precisato che le Amministrazioni devono comunque continuare a rispettare il tetto di spesa del personale, e quindi quello sostenuto mediamente nel triennio 2011-2013, fatta salva la deroga dettata dall'art. 7, comma 1, del DM per l'aumento determinato dalla applicazione del "valore soglia" per gli Enti virtuosi che registrano un rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti inferiore alla percentuale individuata per fasce demografiche;

Rilevato che:

- il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione, nei limiti delle risorse quantificate sulla base delle spese per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- il richiamato Decreto Legislativo 15 maggio 2017 n.75 ha apportato modifiche e integrazioni al Decreto Legislativo 31 marzo 2001 n. 165, ai sensi degli articoli 16 e 17 della legge 7 agosto 2015 n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni, introducendo disposizioni mirate, tra l'altro, al progressivo superamento della "Dotazione Organica" come limite alle assunzioni, fermi restando i limiti di spesa, attraverso lo strumento del "Piano triennale dei Fabbisogni";
- la programmazione delle assunzioni deve avvenire in base ai "fabbisogni effettivi" di ogni ufficio pubblico e non sulla "vecchia" Dotazione Organica, la quale non viene soppressa, ma diventa una conseguenza delle scelte compiute dalle amministrazioni nel Piano dei fabbisogni;
- il richiamato art. 6-ter del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 (inserito dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017) dispone che con Decreto del Ministro per la semplificazione e la p.a., sono definite le linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

Viste le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, registrate presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 – Reg.ne – Succ. 1477 e pubblicate in Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018;

Atteso che le predette linee di indirizzo costituiscono per gli enti territoriali norme di principio rispetto alle quali essi devono uniformarsi nell'ambito della loro autonomia organizzativa riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

Atteso altresì che dalle predette linee guida si evince che:

- i Piani Triennali di Fabbisogno di Personale (PTFP) sono redatti in coerenza con la programmazione generale dell'Ente in ossequio ai più generali principi costituzionali contenuti nell'art. 97;
- l'attività di programmazione contenuta nel PTFP va effettuata in coerenza e per il migliore perseguimento degli obiettivi di performance organizzativa predefiniti dall'Ente;
- la scelta dei profili professionali da immettere nell'organizzazione dell'Ente va effettuata in coerenza con il ciclo della performance in vigore presso l'amministrazione interessata;
- quanto sopra implica, altresì, che è fondamentale definire fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo, individuando le vere professionalità infungibili, non fondandole esclusivamente su logiche di sostituzione ma su una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze ed attitudini professionali necessarie per rendere più efficiente e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro e le modalità anche di offerta dei servizi al cittadino attraverso, ad esempio, le nuove tecnologie, per soddisfare i bisogni degli utenti;
- lo strumento di programmazione complessivamente intesa costituito dal PTFP, deve essere elaborato in termini funzionali rispetto agli obiettivi strategici e di performance definiti a livello macro-organizzativo;
- il nuovo schema di PTFP rappresenta pertanto un corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico e del miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese per un ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane dell'Ente stesso;
- il PTFP si deve sviluppare in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

Constatato che:

- nel mutato rapporto tra dotazione organica e PTPC, si passa ad un'accezione di dotazione che non rappresenta più il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP (come nella precedente disciplina) in grado di condizionare le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate, divenendo invece un valore finanziario dinamico, che costituisce l'indicatore di spesa potenziale massima entro il quale va ricompresa la spesa di personale in servizio e quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'art.20, comma 3, del D.Lgs.n. 75/2017;
- la predetta previsione deve necessariamente coordinarsi con le specifiche disposizioni in materia sia di gestione della dotazione organica che in materia di limiti alla spesa di personale;

Rilevato che:

- per espressa indicazione delle suddette linee guida, per gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente;
- nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti o dei previsti tetti di spesa, occorre verificare se esistono margini di rimodulazione della dotazione organica, da esprimere nel PTFP, nel rispetto del limite finanziario imposto dalla vigente legislazione in materia di reclutamenti (per le Autonomie Locali);

Stabilito che:

- il rapporto abitanti/dipendenti di questo Comune (1/316), con riferimento alla situazione al 31.12.2021, è inferiore a quello previsto dal D.M. 10/4/2017 per Enti deficitari (1/159);
- sono rispettati i limiti, i vincoli e le condizioni prescritte dalla vigente normativa in materia assunzionale dei Comuni;
- non sussistono situazioni di eccedenza o esuberi di personale, come rilevato dalle comunicazioni dei Responsabili di Settore, agli atti del presente provvedimento, con le quali gli stessi hanno fornito informazioni connesse al fabbisogno dei propri Settori ai sensi dell'art. 16, comma 1, lett. a-bis), del D.Lgs. 165/2001;

Tenuto conto, inoltre, che l'iter procedurale tracciato dalle predette linee guida si ispira ai principi già enunciati dall'art. 2, comma 10, del D.L. 6/7/2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla Legge 07 agosto 2012, n. 135 e dall'art. 1, c. 404 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, ed in specie, con riferimento allo snellimento delle strutture burocratico-amministrative anche attraverso accorpamenti di uffici, con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico, quale orientamento da tenere in considerazione;

Considerato che, in particolare, l'iter è sintetizzabile attraverso le seguenti fasi:

- Revisione degli assetti organizzativi;
- Impiego ottimale delle risorse;
- Individuazione dei profili professionali;
- Piano triennale del fabbisogno del personale;

Richiamato l'art. 1, comma 823 della Legge 145/2018 in forza del quale a decorrere dall'anno 2019:

- sono disapplicate le sanzioni di cui all'art.1, comma 475 lett. e) della L.232/2016, ossia il divieto di assunzione assoluto in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e le spese finali, essendo disapplicati altresì gli stessi commi 465 e 466 dell'art. 1 della Legge 232/2016;
- è disapplicato l'art. 1, comma 470 della Legge 232/2016 che imponeva l'invio entro il 31 marzo della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, pena divieto di assunzione;
- è disapplicato l'art. 1, comma 476 della Legge 232/2016 (conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali);
- sono disapplicati i commi 507 e 508 dell'art. 1 della Legge 232/2016 (comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art.1 comma 508 Legge n. 232/2016);

Dato atto che questo ente:

- ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sull'equilibrio di bilancio nell'anno 2021 e prevede di rispettarli anche per l'anno 2022;
- ha rispettato i vincoli del saldo non negativo di bilancio per l'anno 2021;
- ha rispettato nell'anno 2021, unitamente al previsionale 2022-2024, il tetto di spesa di personale con riferimento al valore medio della spesa sostenuta al medesimo titolo nel triennio 2011-2013;
- ha approvato da ultimo la definizione della dotazione organica con deliberazione di G.C. n. 58 del 17.11.2021
- ha approvato, con deliberazione di Giunta Comunale n. 62 del 17.11.2021, l'aggiornamento del Piano di azioni positive per il triennio 2021-2023;
- ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze o esuberi di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001;
- ha adottato il Piano della Performance 2022-2024 con deliberazione G.C. n. 18 del 05.04.2022;
- ha approvato il bilancio di previsione, il rendiconto, e rispettato il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni

Pubbliche (D.L. 113/2016) e ha deliberato l'esercizio della facoltà di tenuta semplificata della contabilità economico patrimoniale e di non approvazione del bilancio consolidato ai sensi degli articoli 232 comma 2 e 233-bis comma 3 del D.Lgs. n. 267/2000;

- non si trova nella condizione prevista dall'art. 9 comma 3-bis del D.L. 185/2008 in materia di certificazione dei crediti;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;

Tenuto conto che la programmazione triennale del fabbisogno del personale potrà essere rivista in funzione di nuove disposizioni, limitazioni e/o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale nonché a sopravvenute esigenze di carattere organizzativo;

Tenuto conto altresì che, per quanto concerne la sostenibilità finanziaria nel triennio 2023-2025 della spesa di personale, occorre valutare l'evoluzione negli esercizi futuri della rigidità della spesa in relazione:

- all'andamento della spesa di personale attuale e futura;
- alla spesa per il rimborso delle rate di mutui eventualmente, da contrarre;
- all'andamento delle entrate correnti;

Precisato che a seguito dell'approvazione del Rendiconto di Gestione 2022, e con riferimento a tutte le assunzioni successive, occorrerà ricalcolare la percentuale di incidenza della spesa di personale, riverificare in quale fascia si colloca il Comune ed applicare le specifiche regole e limiti assunzionali;

Verificato che, in base alla normativa previdenziale vigente:

- nel corso dell'anno 2023 nessun dipendente cesserà dal servizio per collocamento in quiescenza;
- nel corso dell'anno 2024 un dipendente cesserà dal servizio per collocamento in quiescenza e, pertanto, la nuova assunzione programmata avverrà in sostituzione del dipendente cessato non alterando, dunque, la sostenibilità finanziaria della spesa di personale dell'Ente;
- nel corso dell'anno 2025 nessun dipendente cesserà dal servizio per collocamento in quiescenza;

Considerato che le assunzioni di personale previste, tenuto conto anche delle cessazioni che interverranno, consentono all'ente, in proiezione, di mantenere la percentuale di incidenza delle spese di personale rispetto alle entrate correnti medie del triennio precedente, al netto del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità, entro la percentuale del 28,6%;

Ritenuto pertanto di dover approvare il Piano triennale del fabbisogno di personale relativo al triennio 2023-2025 nell'allegato sub C), quale parte integrante e sostanziale del presente atto;

Dato atto che:

- la spesa di personale complessiva teorica programmata per il triennio 2023-2025 è contenuta nei limiti di quella media di personale 2011-2013 "spesa potenziale massima", quantificata in euro 337.255,51 nel rispetto del vincolo di cui all'articolo 1, comma 557 e seguenti della Legge 296/2006:

SPESA PERSONALE TRIENNIO 2011-2013

Spesa anno 2011	€ 315.949,87
Spesa anno 2012	€ 352.197,24
Spesa anno 2013	€ 343.619,41
Totale spesa 2011/2013	€ 1.011.766,52
LIMITE: spesa media triennio 2011/2013	€ 337.255,51

- all'interno della "spesa potenziale massima", la spesa di personale di tipo flessibile programmata per il triennio 2023-2025 deve essere contenuta nei limiti di quella sostenuta al

medesimo titolo nell'anno 2009, quantificata in euro 50.190,61, come determinata ai sensi dell'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010 convertito nella Legge n. 122/2010 con le modifiche apportate da ultimo, dal D.L. n. 90/2014, convertito nella Legge n. 114/2014;

Dato atto, altresì, che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

Precisato che:

- come stabilito dal D.M. dell'8 maggio 2018, il PTFP si sviluppa, ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. n.165/2001 e ss.mm.ii., in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata. Resta ferma la necessità del rispetto delle procedure e dei criteri previsti, nonché delle richiamate linee di indirizzo;
- il piano è sottoposto ai controlli previsti dall'ordinamento anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica;
- il PTFP è oggetto di pubblicazione. La comunicazione della adozione del PTFP alla Ragioneria Generale dello Stato tramite SICO, secondo le richiamate Linee Guida può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica ed il modello da utilizzare ai fini della comunicazione del piano sarà concordato con i relativi interlocutori istituzionali rappresentativi delle autonomie, valutando l'opportunità di differenziarlo in relazione alla diversa dimensione o complessità dell'ente, ferma restando la necessità di indicare comunque gli elementi minimi essenziali ed evitando di richiedere informazioni già presenti sul SICO;
- la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'articolo 60 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001 è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

Vista l'attestazione e la certificazione resa dal Revisore dei conti ai sensi della richiamata normativa, allegata alla presente deliberazione;

PROPONE

1. di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo;
2. di prendere atto che a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;
3. di prendere atto dell'allegato A) prospetto sul "calcolo della capacità assunzionale";
4. di approvare il Piano dei fabbisogni del personale per il triennio 2023/2025, nel rispetto dei vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e determinato, come riportato di seguito:

Programmazione triennale del fabbisogno del personale 2023 – 2025 piani annuali di acquisizione delle risorse umane		
Anno	Profilo professionale	Modalità e note
2023	n. 2 Operatori p. time 30/36 (cat. A nuovo inquadramento professionale)	Mobilità volontaria, utilizzo graduatorie altri enti e/o concorso pubblico o altre forme consentite dalla legge

2024	Nessuno
2025	Nessuno

5. di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di “pareggio di bilancio”, come introdotti dalla Legge di Stabilità 2016, nonché il limite di spesa definito dal valore soglia (tabella 1 D.P.C.M.17/03/2020) e il vincolo del contenimento della spesa di personale di cui all’art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.;
6. di confermare con il presente provvedimento la Dotazione Organica dell’ente, intesa quale “spesa potenziale massima”, come da D.M. 08.05.2018, in correlazione al presente Piano di fabbisogno di personale triennio 2023-2025, ai sensi del D.Lgs. n.75/2017, (allegato B);
7. di dare atto che, sempre nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale e di quanto indicato nella parte preambolo, rimane salvo, per tutto il triennio 2023/2025, il ricorso all’utilizzo dei **contratti flessibili** per fronteggiare esigenze temporanee o eccezionali la cui quantificazione, parametrata all’anno 2009, è stata stimata in **euro 50.190,61** per singolo anno;
8. di dare atto che la spesa derivante dall’attuazione del Piano dei fabbisogni del personale per il triennio 2023/2025 (dotazione organica prevista) consente di rispettare il vincolo di cui all’articolo 1, comma 557 e seguenti della Legge 296/2006 in quanto la spesa prevista per le nuove assunzioni sono escluse da tale limite ai sensi dell’art. 7, comma 1 del DPCM 17 marzo 2020 (allegato C);
9. di dare atto che il presente atto sarà richiamato nella Nota di aggiornamento al DUP 2023-2025 e confluirà nella specifica sezione del PIAO 2023-2025, che sarà approvato entro il 31 gennaio 2023, o comunque entro 30 giorni dal termine fissato dalla legislazione vigente per l’approvazione del bilancio di previsione 2023-2025;
10. di riservarsi la possibilità di adeguare il presente Piano triennale e annuale del fabbisogno di personale, in sede di approvazione del PIAO e qualora si verificassero motivate esigenze o condizioni tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento nei termini di legge;
11. di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni sul sito istituzionale dell’ente nella sezione “Amministrazione trasparente”, nell’ambito degli obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, di cui all’art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i..

LA GIUNTA COMUNALE

Vista l’allegata proposta di deliberazione relativa all’oggetto e ritenuta la stessa meritevole di approvazione integrale senza modificazioni;

Visti i sopra richiamati pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi dalla Responsabile del Servizio Finanziario (art. 49 del TUEL);

Con votazione favorevole ed unanime espressa nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

Di approvare integralmente la proposta in premessa, che viene inserita nel presente atto come parte costitutiva del medesimo.

Con separata votazione, unanime e favorevole espressa in forma palese, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma4, del D.Lgs.267/00, al fine di procedere ai necessari e conseguenti adempimenti.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis sulla proposta numero 58 del 20-10-2022 ed allegati alla presente deliberazione.

OGGETTO	APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025 - REVISIONE DOTAZIONE ORGANICA E VERIFICA DELLE ECCEDENZE
---------	--

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

IL SINDACO
F.to TASSONI LUIGI

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate,)

IL SEGRETARIO
F.to Cremasco William

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate,)

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	ALONTE
POPOLAZIONE 31.12.2019	1601
FASCIA	B
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	28,60%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	32,60%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

355.914,10

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2021	279.813,08	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	1.188.976,78	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	1.218.825,40	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	1.450.362,51	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2021	41.600,00	
media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	1.244.454,90	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	22,48%	

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2021	279.813,08	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	355.914,10	
INCREMENTO MASSIMO	76.101,02	

28,6% di 1.212.688,71 - 34.960,52

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-1499999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	297.523,90	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2023	34,00%	
INCREMENTO ANNUO	101.158,13	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019	-	Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2023	101.158,13	

398.682,03
 MASSIMO RESTO ASSUNZIONALE UTILIZZABILE - LIMITE
 VERIFICATO IN DUPS EURO 40.534,45

Controllo limite (*):

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2021	398.682,03
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	355.914,10
DIFFERENZA	42.767,93

DEVE ESSERE < 0 = A 0

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 1

AREA	CATEGORIA	PROFILO	POSTI DOTAZIONE ORGANICA			COSTO DOTAZIONE ORGANICA		
			POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	TOTALE POSTI	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	TOTALE POSTI
AMMINISTRATIVA FINANZIARIA	D (EX D3)	Istruttore direttivo amministrativo contabile	1	0	1	39.440,78		39.440,78
	C	Istruttore amministrativo contabile	1	0	1	31.780,72		31.780,72
	B3	Collaboratore amministrativo	1	0	1	29.814,78		29.814,78
	B	Esecutore operativo	1	0	1	28.275,23		28.275,23
TECNICA	D	Istruttore direttivo tecnico	1	0	1	34.486,69		34.486,69
	C	Istruttore tecnico	2	0	2	63.561,44		63.561,44
	A	operatore - p.time 30 ore	0	0,83	0,83		22.645,00	22.645,00
	A	operatore - p.time 30 ore	0	0,83	0,83		22.645,00	22.645,00
TOTALE			7	1,66	8,66	227.359,64	45.290,00	272.649,64

CAT	01/01/2023	13° MENS	IVC	TOTALE	comparto annuo
D3	26.553,70	2.212,81	143,83	28.910,34	622,80
D1	23.212,35	1.934,36	125,73	25.272,45	622,80
C1	21.392,87	1.782,74	115,88	23.291,49	549,60
B3	20.072,88	1.672,74	108,73	21.854,35	471,72
B1	19.034,51	1.586,21	103,10	20.723,82	471,72
A	18.044,37	1.503,70	97,74	19.645,81	388,80

SPESA DOTAZIONE ORGANICA PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

	TEMPO PIENO	PART TIME	TOTALE	TOTALE COMPLESSIVO		COPERTI	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	INAIL	TOTALE
								26,68%	8,50%	1,00%	
D3	1,0	-	1,0	40.218,23	D3	1,0	29.533,14	7.879,44	2.510,32	295,33	40.218,23
D1	1,0	-	1,0	35.264,15	D1	1,0	25.895,25	6.908,85	2.201,10	258,95	35.264,15
C	3,0	-	3,0	97.400,38	C	3,0	23.841,09	6.360,80	2.026,49	238,41	97.400,38
B3	1,0	-	1,0	30.403,64	B3	1,0	22.326,07	5.956,59	1.897,72	223,26	30.403,64
B1	1,0	-	1,0	28.864,09	B1	1,0	21.195,54	5.654,97	1.801,62	211,96	28.864,09
A - operatore		0,83	0,83	22.645,00	A - operatore	-	20.034,61	5.345,23	1.702,94	200,35	-
A - operatore		0,83	0,83	22.645,00	A - operatore	-	20.620,72	5.501,61	1.752,76	206,21	-
TOTALE	7,00	1,66	8,66	277.440,48	TOTALE	7,00	122.791,09	32.760,66	10.437,24	1.227,91	232.150,48

32.466,79 cad

	PREVISTI	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	INAIL	TOTALE
			26,68%	8,50%	1,00%	
funzionario	-	-	-	-	-	-
istruttore	-	-	-	-	-	-
A - operatore	0,83	20.034,61	5.345,23	1.702,94	200,35	22.645,00
A - operatore	0,83	20.034,61	5.345,23	1.702,94	200,35	22.645,00
TOTALE	1,66	40.069,22	10.690,47	3.405,88	400,69	45.289,99

VERIFICA LIMITE DOTAZIONE ORGANICA

limite dotazione organica incremento spese anno 2021 fino ad arrivare al fino al valore per arrivare alla soglia 355.914,10
di cui alla tabella 1 del DPCM (28,6%),

calcolo dotazione organica 277.440,48 rientra

VERIFICA LIMITE SPESA DEL PERSONALE ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006

LIMITE	337.255,51	media 2011/2013
SPESA TOTALE	417.820,31	
SPESE ESCLUSE	84.035,32	
SPESA NETTA	333.784,99	
differenza	- 3.470,52	

CALCOLO SPESA TOTALE

	IMPORTO	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE
		26,68%	8,50%	1,00%	417.820,31
dotazione organica	IN SERVIZIO				232.150,48
dotazione organica	AUMENTO				45.289,99
spesa tempo determinato	2009				20.000,00
indennità comparto carico bilancio	IN SERVIZIO	3.754,92	1.001,81	319,17	5.113,45
indennità comparto carico bilancio	AUMENTO	322,70	86,10	27,43	439,46
fondo dipendenti		19.549,66	5.215,85	1.661,72	26.622,73
po compreso risultato a carico bilancio		26.368,13	7.035,02	2.241,29	35.908,12
convenzione segretario comunale					29.717,79
risultato segretario comunale					2.885,84
assegno personale non riassorbibile	10%	253,63	67,67	21,56	345,39
indennità specifica		69,94	18,66	5,94	95,24
benefici l. 336/70		-	-	-	-
vacanza contrattuale	già compresa vedi sopra	-	-	-	-
elemento perequativo		-	-	-	-
anzianità		-	-	-	-
assegni familiari					900,00
rogito		1.000,00	266,80	85,00	1.351,80
convenzioni	vigili				10.000,00
spese trasferta					1.000,00
rimborso missioni					1.000,00
formazione					5.000,00

limite 50.190,61 ricalcolato per 557 20.000,00

cedolini

cedolini

12 mesi

CALCOLO SPESE ESCLUSE

	IMPORTO	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE
		26,68%	8,50%	1,00%	84.035,32
dotazione organica	AUMENTO				45.289,99
indennità comparto carico bilancio	AUMENTO	645,41	172,19	54,86	878,92
personale totalmente a carico di finanziamenti		-	-	-	-
straordinari elettorali rimborsati					-
spese formazione					5.000,00
rimborso missioni					1.000,00
personale categorie protette (assunzione obblg.)					-
personale comandato e rimborsato					-
incentivi progettazione					-
incentivi recupero ici					-
diritti di rogito					1.351,80
assegno nucleo familiare					900,00
RINNOVI CONTRATTUALI PREGRESSI					-

CATEGORIA	2004-2005	2019-2021	con 13°				
D6	25.988,32	30.830,20	5.245,37	1.399,46	445,86	52,45	7.143,14
D3	22.246,54	26.553,70	4.666,09	1.244,91	396,62	46,66	6.354,28
B4	16.852,61	20.364,41	3.804,45	1.015,03	323,38	38,04	5.180,90
B3	16.585,92	20.072,88	3.777,54	1.007,85	321,09	37,78	5.144,25
SEGRETARIO	2004-2005	2016-2018					
tabellare b - 33%	32.261,49	41.779,17	10.310,82	2.750,93	876,42	103,11	4.633,62
ind convenzione	25% tabellare						1.158,41

23.822,58

Verbale n. 17/2022

Oggetto: parere dell'organo di revisione sulla proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 58 del 20.10.2022 ad oggetto: "Approvazione della programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025, revisione della dotazione organica e verifica delle eccedenze"

Il sottoscritto Dott. Daniele Bertoncello, Revisore dei conti del Comune di Alonte, nominato con delibera del Consiglio Comunale n. 11 del 25.02.2021,

Esaminata la proposta di deliberazione della Giunta Comunale n. 58/2022 in oggetto;

Constatato che l'Ente, in vista della predisposizione della nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione Semplificato, della proposta di Bilancio di previsione 2022-2024, e del successivo PIAO 2023-2025 ritiene necessario approvare la programmazione triennale del fabbisogno del personale 2023-2025;

Rilevato dalla documentazione trasmessa che:

1. ai sensi degli artt. 4 e 5 del DPCM 17.03.2020, la nuova capacità assunzionale del Comune di Alonte viene determinata per l'anno 2023 nell'importo massimo di euro 355.914,10,
2. la nuova dotazione organica dell'ente ammonta ad euro 272.649,64
3. la nuova dotazione organica dell'ente e il conseguente piano triennale di fabbisogno del personale 2023-2025 rispettano il limite di cui al punto 1;
4. l'ente assicura altresì il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, nel rispetto del vincolo di cui all'articolo 1, comma 557 e seguenti della Legge 296/2006. Per il Comune di Alonte il limite di spesa è di euro 337.255,51 e il totale di spesa di personale netta prevista è di euro 333.784,99 per gli anni 2022, 2023 e 2024, con un risparmio annuo di euro 3.470,52 annui,

Vista la Legge n. 448/2001, il cui articolo 19, comma 8 stabilisce che "gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge 27.12.1997, n. 49 e successive modificazioni";

Riscontrato che il suddetto principio di riduzione complessiva della spesa è stato rispettato anche dopo l'attuazione delle ipotizzate modifiche al piano occupazionale;

Verificato il rispetto delle diverse disposizioni in materia di assunzioni e di vincoli per le medesime;

Visti i pareri favorevoli della responsabile dell'area amministrativa finanziaria in ordine alla regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 49 e art 147 bis comma 1 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267

Attesta

Che l'approvazione della nuova dotazione organica del Comune di Alonte e del conseguente piano triennale di fabbisogno del personale 2023-2025 sono conformi al limite di spesa calcolato in base agli articoli 4 e 5 del DPCM 17.03.2020 e assicura il contenimento della spesa del personale ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge 296/2006.

Esprime parere favorevole

sulla proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 58/2022 di approvazione della programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025, che dovrà confluire nel PIAO 2023-2025.

Alonte, 30.11.2022

IL REVISORE DEI CONTI

Dott. Daniele Bertoncello

