



Comune di Verrua Savoia

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.95

OGGETTO:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021/2023 E PIANO ANNUALE 2021. VERIFICA DELLE ECCEDENZE. DOTAZIONE ORGANICA

L'anno duemilaventi addì ventotto del mese di settembre alle ore diciannove e minuti zero nella solita sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. CASTELLI MAURO GIUSEPPE - Sindaco	Sì
2. VALESIO ROMINA - Vice Sindaco	Sì
3. PATELLA TAMARA - Assessore	Sì
Totale Presenti:	3
Totale Assenti:	0

Con l'intervento e l'opera del Segretario Comunale Signor GAMBINO Dott.ssa Rosetta il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Sig. CASTELLI MAURO GIUSEPPE assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

□ si è proceduto ad approvare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2020 – 2021 – 2022 e Piano Annuale 2020, allegato al Documento Unico di Programmazione dell'Ente per l'anno 2020 relativo al triennio 2020/2022, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 7 in data 23.04.2020;

□ con successiva deliberazione della Giunta Comunale in data odierna si è proceduto alla verifica di quanto contenuto nel predetto P.T.F.P. 2020/2022, al fine dell'adeguamento del medesimo atto alla nuova disciplina di cui al D.L. n. 34/2019 e relativo D.P.C.M. attuativo del 17 marzo 2020;

Rilevato che la dotazione organica viene definita nei limiti delle risorse finanziarie quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali;

Ritenuto, secondo quanto disposto dalla vigente normativa, di procedere all'approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il triennio 2021-2023, da allegare al DUP per l'anno 2021 per il triennio 2021/2023;

Richiamate le seguenti disposizioni legislative in materia di assunzione di personale:

- l'articolo 2, del D.Lgs. n. 165/2001 secondo il quale le Amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'articolo 4 del medesimo decreto legislativo che attribuisce agli organi di governo l'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'articolo 5 del succitato D.Lgs che afferma che le pubbliche Amministrazioni assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'articolo 2 del D.Lgs medesimo;
- l'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 che dispone l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n.482/68;
- l'articolo 35, comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001 che stabilisce che le procedure relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della Legge 449/1997;
- gli articoli 89 e 91 del Testo Unico EE.LL. (D.Lgs. n. 267/2000), che rimettono all'autonomia ed alla discrezionalità degli Enti Locali, compatibilmente con i vincoli di bilancio ed in coerenza con le leggi finanziarie, la determinazione e la consistenza dei propri organici, la programmazione triennale delle assunzioni e degli effettivi fabbisogni del personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n.68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'articolo 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che impone a tutte le amministrazioni pubbliche l'effettuazione della ricognizione annuale di soprannumero e di eccedenza del personale e dei dirigenti;

Considerato che l'obbligo di programmazione in materia di assunzione del personale è sancito dall'articolo 6, commi da 1 a 4 del D.Lgs. n. 165/2001 come da ultimo aggiornamento con D.Lgs. n. 75/2017;

1

Dato atto che, alla luce di dette disposizioni, risulta evidente che l'articolo 6 del Decreto Legislativo n.165/2001, come modificato dall'articolo 4 del Decreto Legislativo n. 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni", emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (D.M. 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 27 luglio 2018, n. 173), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa;

Accertato che l'articolo 91 del D.Lgs. n. 267/2000 prevede che "Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale";

Considerato inoltre che, al fine di procedere all'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023, in base alla normativa vigente, si rende necessario ricostruire brevemente l'attuale articolato quadro normativo, recentemente così modificato:

- ✓ Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, cd. Decreto Crescita, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019 n. 58 art. 33, comma 2, recante "Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria", nel quale si legge testualmente:

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

Richiamato anche, per quanto qui rileva, l'articolo 3 del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla Leggen.114/2014, “Semplificazione e flessibilità nel turn over”, nel testo attualmente vigente, il quale prevede, per quanto riguarda le Regioni e gli Enti Locali, quanto segue:

- ✓ comma 5. Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 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 delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo.
- ✓ omissis
- ✓ comma 5-sexies. 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.
- ✓ comma 6. I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo.

Dato atto che in data 27 aprile 2020 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il decreto ministeriale attuativo delle disposizioni contenute al comma 2, dell'articolo 33, del D.L. n. 34/2019, come sopra

richiamate, ossia il D.M. 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” con il quale sono state individuate le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni;

Evidenziato che tali misure innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione;

Rilevato preliminarmente che nell’articolo 2 del citato decreto, ai fini delle disposizioni ivi previste, si forniscono le seguenti definizioni:

- a) **spesa del personale**: “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”;

Dato atto che, alla luce dei successivi articoli 3 e 4, questo Ente rientra nella fascia demografica “b” relativa ai comuni da 1.000 a 1.999 abitanti e che il valore soglia del rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti che consente l’incremento delle spese di personale è fissato nella misura del 28,60% (articolo 4, comma 1 – Tabella 1);

Visti in particolare i commi 1 e 2 dell’articolo 5 del D.M. 17 marzo 2020 che espressamente prevedono:

- ✓ **comma 1** “ In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all’art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell’art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all’art. 4, comma 1;
- ✓ **comma 2** “Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell’art. 4, comma 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”.

Accertato che, poiché il rapporto tra la spesa complessiva del personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione dell’ultima annualità considerata, è inferiore al valore soglia del 28,60%, il Comune di Verrua Savoia può incrementare, per l’anno 2021, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al 29%, fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione e del valore soglia del 28,60%, il tutto come meglio esplicitato nei sottoindicati prospetti:

ANNO		2017	2018	2019	MEDIA
ENTRATE CORRENTI*		€ 1.117.299,10	€1.092.769,24	€ 1.042.556,43	€ 1.029.445,99
FONDO CREDITI DUBBIA ES.	€ 54.762,27				
MEDIA ENTRATE-FONDO CRED.	€ 1.029.445,99				
SPESA DI PERSONALE 2019**	€ 275.638,65				
VALORE SOGLIA ENTE	26,78%				
VALORE SOGLIA MASSIMO***	28,60%				
VALORE MASSIMO SPESA PERSONALE	€ 294.421,55				

INCREMENTO DI SPESA CONSENTITO	€ 18.782,90				
---	--------------------	--	--	--	--

Evidenziato pertanto che, in relazione ai dati sopra riportati, questo Comune rientra tra gli enti “virtuosi” che nel corso del corrente esercizio possono incrementare la spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato;

Rilevato che la ricognitoria avviata per l'approvazione del presente fabbisogno assunzionale 2021-2023, evidenzia:

- che le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento minimo dei corretti standard gestionali;
- che i processi di organizzazione ed ottimizzazione del lavoro fino ad ora attuati (impostati in un’ottica di una costante razionalizzazione dell’utilizzo delle risorse umane) hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità;
- che non risultano eccedenze di personale, come da dichiarazioni rese in tal senso dai Responsabili incaricati di posizione organizzativa allegate alla presente deliberazione quali parti integranti e sostanziali e, quindi, non è necessaria l’attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale, ai sensi del sopra richiamato articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001;

Dato atto che:

- in forza dell’articolo 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, il quale dispone che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, con propria deliberazione in data odierna, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il “Piano triennale delle azioni positive periodo 2020/2022”;
- ai sensi del comma 5, dell’articolo 10, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modificazioni ed integrazioni, con deliberazione della Giunta Comunale n. 54 del 11.06.2020, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano Risorse e Obiettivi e Piano della Performance 2020/2022;

Rilevato che:

- detto programma in via di fatto, in ragione delle limitazioni in termini assunzionali, mira a preservare il livello qualitativo dell’erogazione dei servizi;
- nel Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2021/2023, sono previsti programmi e obiettivi che supportano i contenuti assunzionali approvati con la presente;

Richiamato l’articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs. n.75/2015, il quale al comma 3, prevede che “In sede di definizione del piano di cui al comma 2 (Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale – P.T.F.P.), ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all’articolo 6-ter, nell’ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima...”

Considerato che la recente giurisprudenza ha illustrato un criterio maggiormente flessibile precisando che le amministrazioni, all’interno del limite finanziario massimo (spesa potenziale massima), ottimizzando l’impiego delle risorse pubbliche, perseguendo obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini mediante l’adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale (in coerenza con la programmazione pluriennale delle attività e delle performance, nonché con le apposite linee di indirizzo), possono procedere all’eventuale rimodulazione della dotazione organica in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;

Considerato che, in base alla documentazione agli atti, questo Comune:

- garantisce il contenimento del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti entro il limite soglia di cui al D.M. 17 marzo 2020;
- ha rispettato il patto di stabilità nell’esercizio finanziario 2019 ed ha approvato il bilancio pluriennale 2020/2022, improntato anch’esso al rispetto dei vincoli legislativi di bilancio (la Legge di bilancio 2019, ha previsto ai commi da 819 a 826 l’abolizione dell’obbligo del rispetto del saldo finanziario non negativo in termini di competenza in vigore dal 2016 - pareggio di bilancio);

Considerata la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni, anche legislative, del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;

Accertato che, per quanto riguarda l’acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato o altre forme di flessibilità, l’articolo 9, comma 28 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito in legge, con modificazioni, dall’articolo 1, comma 1 della L. 30 luglio 2010, n. 122, “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività

economica”, nel testo attualmente vigente, fissa, per gli enti in regola con l’obbligo di riduzione delle spese di personale, un limite di spesa pari a quella sostenuta nell’esercizio 2009;

Ritenuto che le eventuali assunzioni a tempo determinato, che dovessero essere effettuate per esigenze strettamente necessarie a garantire il normale funzionamento degli uffici, dovranno essere effettuate nel rispetto dei limiti di legge di cui sopra;

Visti:

- l'articolo 19, comma 8 della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (Legge Finanziaria 2002), a mente del quale a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, commi 1 e 19 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- il comma 10-bis, dell'articolo 3 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella Legge n. 114/2014, a mente del quale il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui all'articolo 3 del D.L. stesso da parte degli Enti Locali viene certificato dai Revisori dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente.....omissis;

Atteso che il presente atto sarà inviato al Revisore dei conti perché ne attesti la conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

Visti i pareri favorevoli espressi ai sensi dell’art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 dai responsabili dei servizi interessati;

Con voti favorevoli unanimi, espressi in forma palese;

DELIBERA

- 1 Di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;
- 2 Di approvare, alla luce di quanto sopra, il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il periodo 2021/2023, come previsto nel documento allegato alla lettera “A” della presente deliberazione, con valore integrante e sostanziale;
- 3 Di dare atto che questo Comune rispetta i parametri di virtuosità di cui all’art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e al relativo D.P.C.M. attuativo del 17 marzo 2020, in quanto il rapporto tra le spese per il personale dell’anno 2019 e le entrate correnti del triennio 2017/2019 al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità relativo al Bilancio dell’anno 2019, è pari al 26,78%;
- 4 Di definire la propria consistenza della dotazione organica, sia in termini quantitativi che qualitativi, nel numero e tipologia di personale dato dal personale in servizio al 31.12.2020 pari a n. 6 unità di personale, aggiornato con le modifiche individuate nel piano occupazionale per l’anno 2020;
- 5 Di prendere atto che non sono previste assunzioni di unità di personale nel programma triennale 2021/2023 se non l’eventuale nuova assunzione di un istruttore direttivo tecnico qualora le procedure attivate nel 2020 non si concludessero entro il 31/12/2020;
- 6 Di dare atto che sulla base delle risultanze delle ricognizioni di cui all'articolo 6, commi 1, 3 e 4 del D.Lgs.n.165/2001, l'attuale organigramma del personale di questo Ente, in coerenza con la programmazione approvata con la presente, non presenta situazioni di esubero ed eccedenza di personale;
- 7 Di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale approvato con il presente atto, qualora si verificassero variazioni o diverse interpretazioni del quadro normativo di riferimento o esigenze diverse per garantire il miglior funzionamento dell’Ente;
- 8 Di disporre che il presente documento, come disciplinato al paragrafo 8.2 del principio contabile applicato concernente la programmazione, venga approvato autonomamente dal D.U.P. e portato ad integrazione dello stesso;

- 9 Di subordinare l'efficacia del presente atto alle risultanze del parere espresso dal Revisore dei conti in merito all'attestazione della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;
- 10 Di pubblicare il presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale in "Amministrazione Trasparente", nell'ambito degli "obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto a tempo indeterminato" di cui all'articolo 16, del D.Lgs. n.33/2013 e successive modificazioni ed integrazioni;
- 11 Di trasmettere il presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'articolo 6-ter del D.Lgs. n.165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n.16/2020;
- 12 Di inviare la presente deliberazione alle organizzazioni sindacali ai fini del procedimento di informazione ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNL 21.05.2018;
- 13 Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

14 Letto, confermato e sottoscritto
Il Sindaco
FIRMATO DIGITALMENTE
CASTELLI MAURO GIUSEPPE

Il Segretario Comunale
FIRMATO DIGITALMENTE
GAMBINO Dott.ssa Rosetta

COMUNE DI VERRUA SAVOIA

CALCOLO SPESA POTENZIALE

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3			
COMUNE DI	VERRUA SAVOIA		
POPOLAZIONE	1398		
FASCIA	B		
VALORE SOGLIA PIU' O BASS	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	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

COMUNE DI VERRUA SAVOIA

CALCOLO SPESA POTENZIALE

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2			
	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESEA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2019		275.638,65	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2017	€ 1.117.299,10	1.029.445,99	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	€ 1.092.769,24		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	€ 1.042.556,43		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2019		54.762,27	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		26,78%	
SPESE PERSONALE 2018 AL LORDO DEGLI ONRI RFLESSI ED AL NETTO DI IRAP (art. 2 DPCM 17/3/2020)			
MACRO 101	€ 235.255,98		
LAV FLESSIBILE			
SEGRET CONV	€ 47.055,02		
TOTALE	€ 282.311,00		

2020

SPESE DI PERSONALE 2018 INCREMENTATE DEL 23%

€ 347.242,53 VALORE MASSIMO SPESA DEL PERSONALE CON INCREMENTO RISPETTO A SPESE PERSONALE 2018

VALORE SOGLIA 28,60% (A)

€ 294.421,55

2021

SPESE DI PERSONALE 2018 INCREMENTATE DEL 29%

€ 364.181,19 VALORE MASSIMO SPESA DEL PERSONALE CON INCREMENTO RISPETTO A SPESE PERSONALE 2018

VALORE SOGLIA 28,60% (A)

€ 294.421,55

COMUNE DI VERRUA SAVOIA

CALCOLO SPESA POTENZIALE

2022	
SPESE DI PERSONALE 2018 INCREMENTATE DEL 33%	€ 375.473,63 VALORE MASSIMO SPESA DEL PERSONALE CON INCREMENTO RISPETTO A SPESE PERSONALE 2018
VALORE SOGLIA 28,60% (A)	€ 294.421,55
2023	
SPESE DI PERSONALE 2018 INCREMENTATE DEL 34%	€ 378.296,74 VALORE MASSIMO SPESA DEL PERSONALE CON INCREMENTO RISPETTO A SPESE PERSONALE 2018
VALORE SOGLIA 28,60% (A)	€ 294.421,55



PIANO OCCUPAZIONALE 2021-2023

ANNO 2021

CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO

cat.	Profilo professionale vacante	TI/TD	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Art 1 c 557 LF 2004	

L'Amministrazione ritiene, per il momento, di non programmare assunzioni, se non la nuova assunzione di un istruttore direttivo tecnico, qualora le procedure attivate nel 2020 non si concludessero entro il 31/12/2020.

Si riserva, altresì, di decidere in ordine di eventuali assunzioni e per la sostituzione di personale cessato, nel periodo di riferimento, compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa vigente.

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

cat.	Profilo professionale vacante	TI/TD	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Art 1 c 557 LF 2004	

Nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale e nel limite previsto per il lavoro flessibile, sostenuto nell'anno 2009, rimane salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.

ANNO 2022

CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO

cat.	Profilo professionale vacante	TI/TD	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Art 1 c 557 LF 2004	

L'Amministrazione ritiene, per il momento, di non programmare assunzioni riservandosi di decidere in ordine di eventuali assunzioni e per la sostituzione di personale cessato, nel periodo di riferimento, compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa vigente.

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

cat.	Profilo professionale vacante	TI/TD	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Art 1 c 557 LF 2004	

Nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale e nel limite previsto per il lavoro flessibile, sostenuto nell'anno 2009, rimane salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.

ANNO 2023

CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO

cat.	Profilo professionale vacante	TI/TD	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Art 1 c 557 LF 2004	

L'Amministrazione ritiene, per il momento, di non programmare assunzioni riservandosi di decidere in ordine di eventuali assunzioni e per la sostituzione di personale cessato, nel periodo di riferimento, compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa vigente.

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

cat.	Profilo professionale vacante	TI/TD	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Art 1 c 557 LF 2004	

Nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale e nel limite previsto per il lavoro flessibile, sostenuto nell'anno 2009, rimane salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:		Stanzamenti 2021 senza F.P.V./REISCRIZIONI
1	Totale macroaggregato 101 - Redditi lavoro dipendente	+ 237.850,00
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato	180.500,00
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori (compresi i tirocini)	56.350,00
	Oneri per il nucleo familiare, (se contabilizzati nel macroaggregato 101) - Assegni familiari	
	Spese per buoni pasto	
	Spese per equo indennizzo	
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	0,00
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL	0,00
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro	0,00
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)	0,00
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nel macroaggregato 101)	
Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso	0,00	
2	Altre spese NON contabilizzate nel MACROAGGREGATO 101: spese per la mensa	+ 1000,00
3	Altre spese NON contabilizzate nel MACROAGGREGATO 101: rimborsi per spese viaggio	+ 1.000,00
4	Rimborsi pagati per spese di personale (comando, distacco, fuori ruolo, convenzioni) - macro aggregato 109 : rimborsi per dipendenti in convenzione	+
5	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dal macroaggregato 101 (spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT.)	+ 5.000,00
6	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (contabilizzate nel macro aggregato 103)	+ 45.000,00
7	Irap (compreso IRAP tirocini e delle commissioni)	+ 19.800,00
	Quote salario accessorio del personale dipendente ed altre spese di personale imputate nell'anno in corso derivanti dall'esercizio precedente (contabilizzate nei macroaggregati 101 e 102, di cui ai punti precedenti, e finanziate con F.P.V. entrata cap.....)	-
	Quote salario accessorio del personale dipendente ed altre spese di personale finanziate nell'anno in corso ed imputate all'esercizio successivo (F.P.V. in spesa, contabilizzate nel macroaggregato 110)	+
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)		309.650,00
8	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+
TOTALE SPESA DI PERSONALE		309.650,00
COMPONENTI ESCLUSE:		Stanzamenti 2021
9	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	- 0,00
10	Costo personale comandato ad altre amministrazioni o in convenzione (e da queste rimborsato)	- 15.000,00
11	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo) con salario accessorio ed oneri	- 0,00
12	Spese per rimborso buoni pasto dipendenti	- 1.000,00
13	Spese per formazione del personale	- 0,00
14	Rimborsi per spese viaggio	- 1.000,00
15	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati (rimborso 60% ind. Cantieri lavoro + 100% assegni familiari dei cantieri)	- 0,00
16	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	- 5.000,00
17	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	- 5.000,00
18	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-
19	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-

		SI
20	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-
21	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura (comprensivi di Oneri ed IRAP)	- 6.000,00
22	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale (comprensivi di Oneri ed IRAP)	- 1.000,00
23	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti 8, 18 e 19	- 1.666,00
24	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	- 595,00
25	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-
26	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE		36.261,00
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA		273.389,00
MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013		321.638,65

Allegato A) Spese per il personale 2022

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:		Stanzamenti 2021 senza F.P.V./REISCRIZIONI
1	Totale macroaggregato 101 - Redditi lavoro dipendente	+ 237.850,00
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato	180.500,00
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori (compresi i tirocini)	56.350,00
	Oneri per il nucleo familiare, (se contabilizzati nel macroaggregato 101) - Assegni familiari	
	Spese per buoni pasto	
	Spese per equo indennizzo	
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	0,00
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL	0,00
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro	0,00
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)	0,00

	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nel macroaggregato 101)		
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso		0,00
2	Altre spese NON contabilizzate nel MACROAGGREGATO 101: spese per la mensa	+	1000,00
3	Altre spese NON contabilizzate nel MACROAGGREGATO 101: rimborsi per spese viaggio	+	1.000,00
4	Rimborsi pagati per spese di personale (comando, distacco, fuori ruolo, convenzioni) - macro aggregato 109 : rimborsi per dipendenti in convenzione	+	
5	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dal macroaggregato 101 (spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT.)	+	5.000,00
6	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (contabilizzate nel macro aggregato 103)	+	45.000,00
7	Irap (compreso IRAP tirocini e delle commissioni)	+	19.800,00
	Quote salario accessorio del personale dipendente ed altre spese di personale imputate nell'anno in corso derivanti dall'esercizio precedente (contabilizzate nei macroaggregati 101 e 102, di cui ai punti precedenti, e finanziate con F.P.V. entrata cap.....)	-	
	Quote salario accessorio del personale dipendente ed altre spese di personale finanziate nell'anno in corso ed imputate all'esercizio successivo (F.P.V. in spesa, contabilizzate nel macroaggregato 110)	+	
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			309.650,00
8	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+	
TOTALE SPESA DI PERSONALE			309.650,00
COMPONENTI ESCLUSE:			Stanziamenti 2021
9	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	0,00
10	Costo personale comandato ad altre amministrazioni o in convenzione (e da queste rimborsato)	-	15.000,00
11	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo) con salario accessorio ed oneri	-	0,00
12	Spese per rimborso buoni pasto dipendenti	-	1.000,00
13	Spese per formazione del personale	-	0,00
14	Rimborsi per spese viaggio	-	1.000,00
15	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati (rimborso 60% ind. Cantieri lavoro + 100% assegni familiari dei cantieri)	-	0,00
16	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	5.000,00
17	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	5.000,00
18	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-	
19	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-	
20	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	
21	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura (comprensivi di Oneri ed IRAP)	-	6.000,00
22	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale (comprensivi di Oneri ed IRAP)	-	1.000,00
23	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti 8, 18 e 19	-	1.666,00
24	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	-	595,00
25	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	
26	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-	
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			36.261,00
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			273.389,00
MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013			321.638,65

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:		Stanzamenti 2021 senza F.P.V./REISCRIZIONI
1	Totale macroaggregato 101 - Redditi lavoro dipendente	+ 237.850,00
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato	180.500,00
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori (compresi i tirocini)	56.350,00
	Oneri per il nucleo familiare, (se contabilizzati nel macroaggregato 101) - Assegni familiari	
	Spese per buoni pasto	
	Spese per equo indennizzo	
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	0,00
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL	0,00
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro	0,00
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)	0,00
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nel macroaggregato 101)	
Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso	0,00	
2	Altre spese NON contabilizzate nel MACROAGGREGATO 101: spese per la mensa	+ 1000,00
3	Altre spese NON contabilizzate nel MACROAGGREGATO 101: rimborsi per spese viaggio	+ 1.000,00
4	Rimborsi pagati per spese di personale (comando, distacco, fuori ruolo, convenzioni) - macro aggregato 109 : rimborsi per dipendenti in convenzione	+
5	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dal macroaggregato 101 (spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT.)	+ 5.000,00
6	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (contabilizzate nel macro aggregato 103)	+ 45.000,00
7	Irap (compreso IRAP tirocini e delle commissioni)	+ 19.800,00
	Quote salario accessorio del personale dipendente ed altre spese di personale imputate nell'anno in corso derivanti dall'esercizio precedente (contabilizzate nei macroaggregati 101 e 102, di cui ai punti precedenti, e finanziate con F.P.V. entrata cap.....)	-
	Quote salario accessorio del personale dipendente ed altre spese di personale finanziate nell'anno in corso ed imputate all'esercizio successivo (F.P.V. in spesa, contabilizzate nel macroaggregato 110)	+
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)		309.650,00
8	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+
TOTALE SPESA DI PERSONALE		309.650,00
COMPONENTI ESCLUSE:		Stanzamenti 2021
9	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	- 0,00
10	Costo personale comandato ad altre amministrazioni o in convenzione (e da queste rimborsato)	- 15.000,00
11	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo) con salario accessorio ed oneri	- 0,00
12	Spese per rimborso buoni pasto dipendenti	- 1.000,00
13	Spese per formazione del personale	- 0,00
14	Rimborsi per spese viaggio	- 1.000,00
15	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati (rimborso 60% ind. Cantieri lavoro + 100% assegni familiari dei cantieri)	- 0,00
16	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	- 5.000,00
17	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	- 5.000,00
18	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-

19	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-	
20	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	
21	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura (comprensivi di Oneri ed IRAP)	-	6.000,00
22	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale (comprensivi di Oneri ed IRAP)	-	1.000,00
23	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti 8, 18 e 19	-	1.666,00
24	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	-	595,00
25	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	
26	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-	
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			36.261,00
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			273.389,00
MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013			321.638,65

Studio Colasanto Michele

Commercialisti e Revisori dei Conti

Spett.le
Comune di
Verrua Savoia
Provincia di Torino

PARERE N. 12/2020

OGGETTO: Parere dell'organo di revisione sulla proposta di deliberazione relativa al piano dei fabbisogni di personale triennio 2021 - 2023

L'organo di revisione del comune di Verrua Savoia il giorno 28 del mese di settembre 2020, esprime il proprio parere sulla proposta di delibera ad oggetto "Modifica Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2020/2022 e Piano Annuale 2020 - Verifica delle eccedenze. Dotazione Organica. Approvazione."

Il sottoscritto Dott. Michele Colasanto in qualità di Revisore dei Conti del Comune di Verrua Savoia nominato per il periodo dal 01/01/2018 al 31/12/2020 con delibera del Consiglio Comunale n° 35 del 18 dicembre 2017;

Richiamate le seguenti disposizioni legislative in materia di assunzione di personale:

- l'articolo 2, del D.Lgs. n. 165/2001 secondo il quale le Amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'articolo 4 del medesimo decreto legislativo che attribuisce agli organi di governo l'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'articolo 5 del succitato D.Lgs che afferma che le pubbliche Amministrazioni assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'articolo 2 del D.Lgs medesimo;
- l'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 che dispone l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n.482/68;
- l'articolo 35, comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001 che stabilisce che le procedure relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della



programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della Legge 449/1997;

- gli articoli 89 e 91 del Testo Unico EE.LL. (D.Lgs. n. 267/2000), che rimettono all'autonomia ed alla discrezionalità degli Enti Locali, compatibilmente con i vincoli di bilancio ed in coerenza con le leggi finanziarie, la determinazione e la consistenza dei propri organici, la programmazione triennale delle assunzioni e degli effettivi fabbisogni del personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n.68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'articolo 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che impone a tutte le amministrazioni pubbliche l'effettuazione della ricognizione annuale di soprannumero e di eccedenza del personale e dei dirigenti;


Considerato che l'obbligo di programmazione in materia di assunzione del personale è sancito dall'articolo 6, commi da 1 a 4 del D.Lgs. n. 165/2001 come da ultimo aggiornamento con D.Lgs. n. 75/2017;

Dato atto che, alla luce di dette disposizioni, risulta evidente che l'articolo 6 del Decreto Legislativo n.165/2001, come modificato dall'articolo 4 del Decreto Legislativo n. 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni", emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (D.M. 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 27 luglio 2018, n. 173), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa;

Accertato che l'articolo 91 del D.Lgs. n. 267/2000 prevede che "Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale";

Considerato inoltre che, al fine di procedere all'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023, in base alla normativa vigente, si rende necessario attenersi a quanto disposto dal Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, cd. Decreto Crescita, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019 n. 58 art. 33, comma 2, recante "Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria

Dato atto che in data 27 aprile 2020 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il decreto ministeriale attuativo delle disposizioni contenute al comma 2, dell'articolo 33, del D.L. n. 34/2019, come sopra richiamate, ossia il D.M. 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" con il quale sono state



individuare le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni;

Evidenziato che tali misure innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

Rilevato preliminarmente che nell'articolo 2 del citato decreto, ai fini delle disposizioni ivi previste, si forniscono le seguenti definizioni:

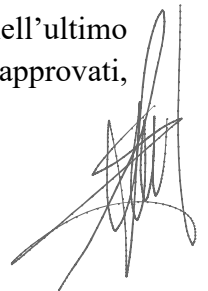
- a) spesa del personale: "impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 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";

Dato atto che, alla luce dei successivi articoli 3 e 4, questo Ente rientra nella fascia demografica "b" relativa ai comuni da 1.000 a 1.999 abitanti e che il valore soglia del rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti che consente l'incremento delle spese di personale è fissato nella misura del 28,60% (articolo 4, comma 1 – Tabella 1);

Visti in particolare i commi 1 e 2 dell'articolo 5 del D.M. 17 marzo 2020 che espressamente prevedono:

- ✓ comma 1 " In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;
- ✓ comma 2 "Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 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".

Accertato che, poiché il rapporto tra la spesa complessiva del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati,



considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata, è inferiore al valore soglia del 28,60%, il Comune di Verrua Savoia può incrementare, per l'anno 2021, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al 29%, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia del 28,60%, il tutto come meglio esplicitato nei sottoindicati prospetti:

ANNO		2017	2018	2019	MEDIA
ENTRATE CORRENTI*		€ 1.117.299,10	€1.092.769,24	€ 1.042.556,43	€ 1.029.445,99
FONDO CREDITI DUBBIA ES.	€ 54.762,27				
MEDIA ENTRATE-FONDO CRED.	€ 1.029.445,99				
SPESA DI PERSONALE 2019**	€ 275.638,65				
VALORE SOGLIA ENTE	26,78%				
VALORE SOGLIA MASSIMO***	28,60%				
VALORE MASSIMO SPESA PERSONALE	€ 294.421,55				
INCREMENTO DI SPESA CONSENTITO	€ 18.782,90				

Evidenziato pertanto che, in relazione ai dati sopra riportati, questo Comune rientra tra gli enti "virtuosi" che nel corso del corrente esercizio possono incrementare la spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato;

Rilevato che la ricognitoria avviata per l'approvazione del fabbisogno assunzionale 2021-2023, evidenzia:

- che le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento minimo dei corretti standard gestionali;
- che i processi di organizzazione ed ottimizzazione del lavoro fino ad ora attuati (impostati in un'ottica di una costante razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse umane) hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità;
- che non risultano eccedenze di personale, come da dichiarazioni rese in tal senso dai Responsabili incaricati di posizione organizzativa allegate alla presente deliberazione quali parti integranti e sostanziali e, quindi, non è necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale, ai sensi del sopra richiamato articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001;

Dato atto che:

- in forza dell'articolo 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, il quale dispone che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli



ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, con deliberazione, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il “Piano triennale delle azioni positive periodo 2020/2022”;

- ai sensi del comma 5, dell'articolo 10, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modificazioni ed integrazioni, con deliberazione della Giunta Comunale n. 54 del 11.06.2020, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano Risorse e Obiettivi e Piano della Performance 2020/2022;

Richiamato l'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs. n.75/2015, il quale al comma 3, prevede che “In sede di definizione del piano di cui al comma 2 (Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale – P.T.F.P.), ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima....”

Considerato che la recente giurisprudenza ha illustrato un criterio maggiormente flessibile precisando che le amministrazioni, all'interno del limite finanziario massimo (spesa potenziale massima), ottimizzando l'impiego delle risorse pubbliche, perseguendo obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini mediante l'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale (in coerenza con la programmazione pluriennale delle attività e delle performance, nonché con le apposite linee di indirizzo), possono procedere all'eventuale rimodulazione della dotazione organica in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;

HA VERIFICATO ED ACCERTATO

che la proposta di deliberazione della giunta comunale concernente il piano fabbisogni personale triennio 2021/2023 è improntata al rispetto di tutti i vincoli imposti dalla normativa vigente in materia di contenimento della spesa di personale, in particolare che l'Ente:

- rispetta il vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013, ai sensi dell'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-quater della Legge 296/2006 come integrato dall'art. 3, comma 5-bis D.L. 90/2014, conv. in Legge n. 114/2014;

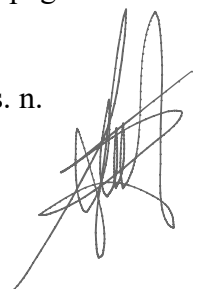
- rispetta il vincolo del valore soglia imposto dal Decreto legge del 17 marzo 2020, emanato in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), convertito dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58;

- ha provveduto ad adempiere a quanto previsto dall'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, rilevando l'inesistenza di eccedenze di personale o situazioni di soprannumero;

- ha approvato il Piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006);

- rispetta quanto disposto dal D.Lgs. 9 ottobre 2002, n. 231 relativamente all'indicatore dei pagamenti dell'anno 2019, elaborato sulla base dello schema di cui all'art. 9 del DPCM 22 settembre

- che l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n.

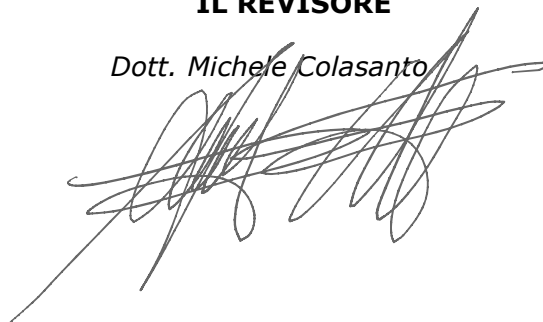


267/2000 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni; -
che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo
approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

Torino, 28/09/2020

IL REVISORE

Dott. Michele Colasanto

A large, stylized handwritten signature in black ink, overlapping the printed name 'Dott. Michele Colasanto'.