



# COMUNE DI CUMIANA

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

---

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.4

### OGGETTO:

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2025-2026  
(PTFP) - VERIFICA DELLE ECCEDENZE - DOTAZIONE ORGANICA.**

L'anno duemilaventiquattro addì venticinque del mese di gennaio alle ore diciassette e minuti quarantanove nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita, la Giunta Comunale, in seduta Ordinaria, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. COSTELLI ROBERTO - Sindaco	Sì
2. FERRERO MARINA - Vice Sindaco	Sì
3. MOLLAR ROBERTO - Assessore	Giust.
4. MORELLI LAURA - Assessore	Sì
5. VAUDAGNA ALESSANDRO - Assessore	Sì
	Totale Presenti 4
	Totale Assenti: 1

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale LACIVITA ROBERTA il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

## LA GIUNTA COMUNALE

### OGGETTO:

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2025-2026 (PTFP) - VERIFICA DELLE ECCEDENZE - DOTAZIONE ORGANICA.**

## LA GIUNTA COMUNALE

### Ravvisato che:

- l'art. 6 del D.L. 80/2021 ha introdotto, a decorrere dall'anno 2022, un nuovo strumento di programmazione denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (Piao);
- lo schema di Piao è stato approvato con D.M. n. 132 del 30.06.2022 prevedendo uno schema semplificato per gli enti con un numero di dipendenti inferiori a 50;
- il DPR 81/2022 ha evidenziato gli adempimenti che confluiscono nel Piao tra cui il piano dei fabbisogni del personale;

**Rilevato che**, per gli enti con meno di 50 dipendenti tenuti alla redazione del Piao "semplificato" l'art. 6 comma 3 del D.M. n. 132 del 30.6.2022 prevede che, tali enti siano tenuti alla predisposizione del Piao, limitatamente all'articolo 4 comma 1:

- lettera a) ossia alla struttura organizzativa;
- lettera b) ossia all'Organizzazione e lavoro agile;
- lettera c) n. 2) ossia con riferimento al piano triennale dei fabbisogni alla programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

**Ritenuto**, pertanto, che il Comune di Cumiana, essendo un ente con un numero di dipendenti inferiore a 50, debba continuare ad approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale ex art. 6 del D. Lgs. 165/2001 singolarmente e successivamente inserirlo nel DUP, mentre nel PIAO sarà programmato quanto richiesto dal comma 1 lettera c) n. 2 dell'art. 4 del D.M. n. 132/2022;

### Premesso che:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 statuisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse agli spazi finanziari per assunzioni previste a legislazione vigente;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 dispone che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: “1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevinano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*”;

- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

- l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs.75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs.165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

- con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018, così come integrate dalle linee guida emanate in data 02/08/2022;

- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;

- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una “spesa potenziale massima” affermano: “*per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente*”.

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

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti degli spazi finanziari per assunzioni previsti a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;

- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse agli spazi finanziari per assunzioni previste a legislazione vigente.

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

A) contenimento della spesa di personale;

B) spazi finanziari per assunzioni a tempo indeterminato;

C) lavoro flessibile;

- D) procedure di stabilizzazione;
- E) progressioni verticali;
- F) trattamento accessorio del personale dipendente.

## A) Contenimento della spesa di personale

### A1. Normativa

<p>Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296</p>	<p>Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) lettera abrogata;</li> <li>b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;</li> <li>c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.</li> </ul> <p>Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.</p>
--	--

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

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 1.127.416,05;

Vista la presente proposta di deliberazione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024/2025/2026, le cui linee di sviluppo sono riconducibili ai seguenti elementi:

1. nell'anno 2024 si avrà la cessazione per collocamento a riposo di due figure appartenenti all'area degli Operatori Esperti in servizio presso l'Area tecnica; l'Amministrazione Comunale non intende ricoprire i posti che si renderanno vacanti in quanto è in corso una riorganizzazione del servizio in cui i dipendenti interessati risultano incardinati;
2. non sono ad oggi prevedibili con sufficiente certezza eventuali ulteriori cessazioni e conseguenti nuove assunzioni di personale;

Ritenuto, altresì, di prevedere, se del caso, eventuali assunzioni per esigenze straordinarie o temporanee dell'Ente, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale.

## B) Spazi finanziari per assunzioni a tempo indeterminato

## **B1. Normativa**

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

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

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

Considerato che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020;

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

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

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

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

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

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

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

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede, espressamente, che:

- a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;
- c) la spesa relativa ai segretari comunali in convenzione dovrà essere imputata a ciascun ente per la parte di propria competenza in relazione alle regolazioni finanziarie stabilite dalla convenzione di segreteria comunale e con la precisazione che gli enti capofila non potranno portare in detrazione i rimborsi percepiti dai restanti enti facenti parte della convenzione a seguito del riparto della predetta spesa;

Visto l'allegato prospetto delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale, nonché della giurisprudenza contabile consolidatasi nell'ultimo triennio.

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

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

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti

- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera e), avendo n. 7870 abitanti al 31.12.2023.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

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

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	23,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	23,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	20,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	19,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	17,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	9,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	7,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	3,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	1,50%	29,30%

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

#### FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

#### FASCIA 2. Fascia intermedia.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

#### FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 adottano un

percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera e) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 22,52%, si colloca nella seguente fascia:

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

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso e fino all'anno 2024 (a partire dall'anno 2025 non sarà più applicabile la tabella 2). Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006. L'ente deve inoltre continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006, con le medesime regole di sempre, ma le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto di tale limitazione.

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

#### **INCREMENTO DISPONIBILE.**

Lo spazio finanziario disponibile per nuove assunzioni per il corrente anno, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, calmierato nel rispetto delle percentuali annuali di cui alla Tabella 2 (il legislatore ha fissato, per il periodo 2020-2024, un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi), sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti, è pari a €. 216.263,78.

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

L'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 consente ai comuni, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai comuni virtuosi, il cui rapporto fra la spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM ed è alternativa, qualora più favorevole, ai valori risultanti dall'applicazione della predetta Tabella 2 (nota RGS prot. n° 12454 del 15 gennaio 2021 al Comune di Roma).

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

- Art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 3, comma 5-*quater* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208
- Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232



- Art. 3, comma 5-*sexies* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto - legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26;

Ricordato che:

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

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

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

Anno Facoltà	Riferimento normativo per il calcolo della capacità assunzionale	Tipologia enti	% di calcolo	Cessazioni
<b>2015</b>				
Percentuale standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	60,00%	cessazioni a.p. 2014
Percentuale di maggior favore	Art. 3, comma 5- <i>quater</i> del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Per gli enti con incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento	100,00%	cessazioni a.p. 2014
<b>2016</b>				
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2015
Percentuale di maggior favore	Art. 3, comma 5- <i>quater</i> del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Per gli enti con incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento	100,00%	cessazioni a.p. 2015
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 16, comma 1 bis del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113	SOLO per gli enti con popolazione tra 1.000 e 10.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 24 LUGLIO 2014	75,00%	cessazioni a.p. 2015
<b>2017</b>				

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

	comma 863 della legge 27 dicembre 2017, n. 205	inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi del triennio 2015/2017		
<b>2019</b>				
Percentuale standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90  Art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90*	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	100,00%	cessazioni a.p. 2018 e a.c. 2019*

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

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

Atteso che risultano ancora inutilizzati i seguenti resti delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 (2015/2019 su cessazioni 2014/2018, come si desume dall'allegata specifica tabella):

QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA	€ 3.621,58
--------------------------------------	------------

Verificato che per l'Ente risulta più favorevole utilizzare l'incremento effettivo per l'effettuazione di assunzioni pari all'incremento calmierato entro i valori della tabella 2 del DM 17.03.2020 (€ 216.263,78) e contenuto nell'incremento massimo teorico disponibile, anziché i suindicati resti assunzionali.

### **C) Lavoro flessibile**

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

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014

*(che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.”;*

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

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

Preso atto che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006 ed era applicabile ai soli comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, limite demografico ora incrementato per comuni fino a 25.000 abitanti dall'art. 28, comma 1-ter della Legge 112/2023 di conversione in legge del D.L. 75/2023;

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

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

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

Preso atto che il limite del lavoro flessibile, quantificato come sopra, e relativo all'anno 2009 ammonta a €. 9.468,00 annui e che, in fase di redazione del bilancio di previsione finanziario per il triennio 2024/2025/2026, i rapporti di lavoro di tipo flessibile sono previsti per l'importo di €. 8.070,00 per l'anno 2024 e in €. 9.020,00 per l'anno 2025 (cantieri di lavoro).

## **D) Procedure di stabilizzazione**

Dato atto che, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs.75/2017, rubricato *“Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni”*, sulla base delle verifiche compiute dal Servizio Personale, non risulta presente personale in possesso dei requisiti previsti dai commi 1 e 2, del richiamato articolo.

## **E) Progressioni verticali**

Lo scrivente Comune ha espletato due procedure di progressione verticale nel corso dell'anno 2022. Avendo a riferimento le recenti disposizioni in materia di progressioni di carriera (art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001, così come novellato dall'art. 3 del DL 80/2021 conv. in legge 113/2021 – art. 13 comma 6 CCNL 16.11.2022 in vigore fino al 31.12.2025) non si ritiene che possano essere attivate ulteriori procedure selettive di progressioni di carriera tra aree (ex categorie giuridiche).

## **F) Il trattamento accessorio del personale dipendente**

### **F1. Normativa**

Ricordato il tetto di spesa al trattamento accessorio, previsto dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017, per cui *“a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.”*;

Visto l'art. 33, comma 2 ultimo periodo del cosiddetto “Decreto Crescita”, decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, che prevede che *“Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”*;

Visto il DM 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019 che esplicita come *“il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018”*;

Vista la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce le seguenti indicazioni sull'adeguamento del limite del trattamento accessorio: *“Il Decreto chiarisce che anche le disposizioni in materia di trattamento economico accessorio contenute nell'art. 33 si applicano con la medesima decorrenza definita per il nuovo regime assunzionale (art. 1, comma 2). Sotto questo profilo, nelle premesse del Decreto è contenuta l'importante specificazione secondo cui “è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio è inferiore al numero rilevato al 31.12.2018”. Ciò significa che il predetto limite iniziale non è oggetto di riduzione in caso di cessazioni superiori alle assunzioni di personale a tempo indeterminato realizzatesi in vigenza dell'articolo 33”*;

Richiamato l'art. 79, comma 6 del CCNL 16/11/2022 per cui: *“La quantificazione del presente Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata Qualificazione), deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui*

al comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge”.

## **F2. Verifica situazione dell’Ente**

### **1. La verifica dei possibili incrementi del fondo risorse decentrate collegati agli strumenti di programmazione dell’ente di tipo economico finanziario e agli obiettivi di performance.**

#### **Risorse per l’incremento per il conseguimento di obiettivi dell’ente.**

Visto l’art. 79, comma 2 lett. c) del CCNL 16/11/2022, per cui, in fase di costituzione del fondo risorse decentrate, gli enti possono destinare apposite risorse alla componente variabile, sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all’art. 98, comma 1, lett. c), ossia le eventuali somme per l’erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, finanziate con i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell’art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992;

L’Ente non ritiene opportuno applicare il su richiamato disposto contrattuale.

#### **Risorse per l’incremento delle dotazioni organiche.**

Visto l’art. 79, comma 1, lett. c), del CCNL 16/11/2022 per cui gli enti possono destinare apposite risorse alla componente stabile di cui al comma 1, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;

Non sono previste assunzioni programmate dall’Ente come sopra esposte.

#### **Risorse per l’incremento dell’importo massimo corrispondente all’1,20% su base annua del monte salari dell’anno 1997**

Visto l’art. 79, comma 2, lett. b), del CCNL 16/11/2022, che prevede l’integrazione di *“un importo massimo corrispondente all’1,2% su base annua, del monte salari dell’anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell’ente sussista la relativa capacità di spesa”*;

Atteso che questa amministrazione, in linea con le finalità delle sopra citate disposizioni, in sede di formazione del redigendo bilancio di previsione finanziario per il triennio 2024/2025/2026 ha previsto la cifra di possibile integrazione della parte variabile del fondo delle risorse decentrate dei dipendenti, ai sensi dell’art. 79, comma 2 lett. b) del CCNL 16/11/2022 e per il triennio considerato, in misura pari all’1,20% del monte salari anno 1997, sussistendo la relativa capacità di spesa.

#### **Risorse per l’incremento dell’importo massimo corrispondente allo 0,22% su base annua del monte salari dell’anno 2018**

Visto l’art. 79, comma 3, del CCNL 16/11/2022, che prevede la possibilità di integrare la parte variabile del fondo risorse decentrate per l’importo massimo corrispondente allo 0,22% del monte salari 2018 ripartendolo, in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all’anno 2021, alle risorse del fondo per l’anno di competenza e allo stanziamento destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative (ora Elevanti Qualificazioni), precisando che tale importo non soggiace al limite del salario accessorio di cui all’art. 23, comma 2, del D. lgs. 75/2017.

Atteso che questa amministrazione, in linea con le finalità delle sopra citate disposizioni, in sede di formazione del redigendo bilancio di previsione finanziario per il triennio 2024/2025/2026 ha

previsto la cifra di possibile integrazione della parte variabile del fondo delle risorse decentrate dei dipendenti, ai sensi dell'art. 79, comma 3, del CCNL 16/11/2022 e per il triennio considerato, in misura pari allo 0,22% del monte salari anno 2018, sussistendo la relativa capacità di spesa.

## **2. La verifica del tetto di spesa del trattamento accessorio**

Considerato necessario procedere alla verifica del trattamento accessorio nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 per l'anno 2024, si dà atto che, ad oggi, non risulta ancora costituito il fondo per le risorse decentrate e, pertanto, si procederà alle dovute verifiche al momento di adozione della determinazione di costituzione del medesimo.

## **3. Stanziamento delle somme per le posizioni organizzative (dal 1° aprile 2023 Incarichi di Elevata Qualificazione)**

Con il presente atto l'amministrazione quantifica e stanziava, per il triennio considerato, la somma annuale di Euro 43.858,82 da destinare al trattamento economico dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa (ora Elevate Qualificazioni). Di tale quota viene destinata alla retribuzione di risultato la somma di Euro 6.578,82 pari al 15,00% dell'intero budget stanziato.

Si dispone, prendendo atto dell'art. 18 comma 3 del CCI 2023/2024/2025 e nel rispetto del parere dell'Aran 4781/2019 prot. 1891 dell'8 marzo 2019 e dei pareri della medesima Agenzia CFL 38 e CFL 123, che, in caso di vacanza, assenza, cessazione, aspettativa (tranne nel caso dei primi 10 giorni di malattia) di una o più posizioni organizzative (ora Elevate Qualificazioni), l'importo a consuntivo risparmiato a titolo di retribuzione di posizione e di risultato, rispetto allo stanziamento complessivo iniziale per l'anno di riferimento determinato dall'Amministrazione Comunale nel bilancio dell'Ente, verrà interamente devoluto alle posizioni organizzative in servizio, senza decurtazioni, a titolo di retribuzione di risultato.

Si dispone, altresì, che il surrichiamato importo ad integrazione delle risorse decentrate pari allo 0,22% del monte salari 2018, per la quota da imputarsi a favore dello stanziamento di cui al presente paragrafo, venga interamente riconosciuto alle posizioni organizzative (ora Elevate Qualificazioni) a titolo di retribuzione di risultato ad integrazione della quota in precedenza indicata. Pertanto lo stanziamento delle somme per le posizioni organizzative verrà integrato per l'importo a tal fine definito in sede di costituzione del fondo risorse decentrate 2024, dando atto che lo stesso non è sottoposto al limite del lavoro accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del D. lgs. 75/2017.

**Preso, quindi, atto che** il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente provvedimento è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del redigendo bilancio di previsione finanziario per il triennio 2024/2025/2026;

**Dato atto** che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del D. Lgs.165/2001 il Comune di Cumiana è un ente con popolazione compresa tra 5.000 e 9.999 abitanti e che rispetta i parametri di cui al D.M. Interno 18 novembre 2020 con cui sono stati individuati i nuovi rapporti medi dipendenti/popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020/2022 nella misura di 1 dipendente ogni 159 abitanti;

**Considerato** che tra i 32 dipendenti attualmente in servizio, (come risulta dall'allegata dotazione organica) ve ne sono n. 5 part-time per cui, considerando complessivamente le suddette percentuali, l'effettiva consistenza del personale in servizio si riduce, di fatto, a 30,22 e che tale numero è destinato a scendere alla data del 31.12.2024, a seguito di due cessazioni di dipendenti per quiescenza, a 28,22;

**Constatato**, peraltro, che avendo l'Ente una popolazione residente al 31.12.2023 di 7870 abitanti, il rapporto dipendenti/popolazione risulta pari a 1 dipendente ogni 262 abitanti alla data attuale e a 1 dipendente ogni 278,88 abitanti alla data del 31.12.2024;

**Dato atto che**, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001 sono state acquisite le comunicazioni dei singoli Dirigenti/Responsabili attraverso le quali si giunge alle seguenti conclusioni: non vi è personale in soprannumero e/o in eccedenza;

**Dato atto che:**

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2022 (ultimo rendiconto approvato) e si presume che il rispetto del medesimo disposto possa essere garantito anche per quanto attiene l'esercizio 2023;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014;
- l'ente ha approvato il piano di azioni positive per il triennio 2023/2024/2025 quale documento confluito nel PIAO, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n° 63 del 04.05.2023 e lo stesso verrà aggiornato per il successivo triennio 2024/2025/2026 in sede di redazione e approvazione del PIAO per tale ultimo triennio – da approvarsi entro 30 giorni dalla data di scadenza per l'approvazione del bilancio di previsione finanziario per il medesimo periodo;
- l'ente effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con la presente deliberazione;
- questo Ente ha adottato il Piano Esecutivo di Gestione/Piano degli Obiettivi/Piano Performance per il triennio 2023/2024/2025 in data 9 marzo 2023 con deliberazione della Giunta Comunale n° 31 e il medesimo documento, per il triennio 2024/2025/2026, verrà adottato a seguito dell'approvazione del bilancio di previsione finanziario per il triennio 2024/2025/2026 nel rispetto dei disposti in materia definiti dal TUEL (termine ordinatorio entro 20 giorni dalla data di approvazione del bilancio) e separatamente dal PIAO, stante la specifica deroga in materia prevista per gli enti con un numero di dipendenti inferiore a 50 unità;
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilanci consolidati e ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dalla data di approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del d.l. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-*bis*, del d.l. 29/11/2008, n. 185;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario;
- la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12/03/1999, n° 68;

**Richiamati** i seguenti disposti normativi:

- articolo 6 del D.L. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano Integrato di attività e organizzazione),
- articolo 1, comma 1, lettera a) del D.P.R. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO),



- articolo 4, comma 1, lettera c) del D.M. n. 132/2022 (contenente gli schemi attuativi del PIAO);

**Preso atto** che le surrichiamate disposizioni prevedono la redazione, all'interno del PIAO, di un'apposita sezione (n. 3) rubricata "Organizzazione e capitale umano" nella quale evidenziare, per gli enti con meno di 50 dipendenti (quale è il caso del Comune di Cumiana), solamente la programmazione delle cessazioni dal servizio e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento effettuate dall'Ente (PIAO semplificato – art. 6, comma 3, D.M. n. 132/2022);

**Ravvisato** che il contenuto della summenzionata sezione non è completo avendo a riferimento le molteplici e cogenti norme in materia di reclutamento del personale soprattutto in merito ai limiti di spesa e ai requisiti propedeutici alle procedure assunzionali;

**Rilevato**, altresì, che il PIAO deve essere adottato entro 30 giorni dalla data fissata quale termine ultimo per l'approvazione del bilancio di previsione e che all'interno di quest'ultimo è indispensabile prevedere gli stanziamenti di spesa per il personale che debbono necessariamente tenere conto delle dinamiche dello stesso in materia di cessazioni, reclutamento, disposizioni giuridiche e quant'altro;

**Ritenuto** imprescindibile, al fine di approvare il bilancio di previsione finanziario per il triennio 2024/2025/2026, nel rispetto dei principi contabili di veridicità e prudenza, predisporre e approvare specifico atto di pianificazione triennale del fabbisogno di personale, volto alla corretta quantificazione degli stanziamenti di spesa a monte delle previsioni di bilancio e non a valle, quale risulterebbe se lo stesso venisse approvato con le modalità e nei tempi stabiliti per il PIAO;

**Dato atto** che un estratto del presente provvedimento verrà approvato quale parte del PIAO nella specifica sezione n. 3 denominata "Organizzazione e capitale umano" e che lo stesso confluirà nella Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione Economico Finanziaria (DUP) per il triennio 2024/2025/2026 quale allegato al medesimo, nel rispetto di quanto disposto dal D. Lgs. 118/2011 e s.m.i., da approvarsi nella prossima sessione di bilancio in via propedeutica rispetto all'approvazione del bilancio di previsione finanziario per il medesimo triennio;

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

**Richiamato** l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del d.l. 90/2014, per cui *"Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente"*, dando atto che il presente piano verrà allegato alla Nota di Aggiornamento al DUP per il triennio 24/25/26 su cui il revisore renderà specifico e apposito parere;

**Rilevato** che l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

**Considerato** che per il presente provvedimento è prevista l'informazione alle Organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 4, comma 5, del CCNL 16.11.2022 e che con nota prot. n° 0000482 del 10 gennaio 2024, è stata trasmessa l'intera documentazione alle stesse;

**Preso atto** che entro 5 giorni lavorativi dalla data della suindicata comunicazione (termine spirato in data 15.01.2024) le OO.SS. non hanno chiesto di procedere, nel rispetto dei disposti contrattuali, alla successiva relazione sindacale del confronto;

**Ravvisata** la necessità di procedere all'apposizione dell'immediata eseguibilità al presente atto, attesa l'urgenza di provvedere, al più presto, all'approvazione del bilancio di previsione finanziario per il triennio 2024/2025/2026 e dei relativi allegati, del quale il presente provvedimento risulta essere propedeutico, al fine di consentire l'ordinaria gestione dell'Ente;

**Visto** il d.lgs. 267/2000 e s.m.i.;

**Richiamato** il vigente Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi;

**Rilevata** la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000 e s.m.i.;

**Visto** il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1 del TUEL 267/2000, dal Responsabile del Servizio personale, per quanto attiene la regolarità tecnica dell'atto;

**Visto** il parere favorevole espresso dal Responsabile del servizio contabilità ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1 del TUEL 267/2000, in ordine alla regolarità contabile;

Tutto ciò premesso,

Con votazione unanime favorevole resa in forma palese,

### **DELIBERA**

1. **Di approvare** integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo.
2. **Di approvare** l'allegato Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2024/2025/2026, prevedendo quanto segue:
  - a) nell'anno 2024 si avrà la cessazione per collocamento a riposo di due figure appartenenti all'area degli Operatori Esperti in servizio presso l'Area tecnica; l'Amministrazione Comunale non intende ricoprire i posti che si renderanno vacanti in quanto è in corso una riorganizzazione del servizio in cui i dipendenti interessati risultano incardinati;
  - b) non sono ad oggi prevedibili con sufficiente certezza eventuali ulteriori cessazioni e conseguenti nuove assunzioni di personale;
  - c) eventuali diverse esigenze assunzionali tra cui, se del caso, assunzioni straordinarie o temporanee presso l'Ente, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale.
3. **Di approvare** l'allegato rubricato "*Dotazione organica 2024/2025/2026 e piano occupazionale 2024*" per farne parte integrante e sostanziale.

4. **Di dare atto che** l'attuale dotazione organica dell'Ente, così come allegata al presente dispositivo e tenuto conto del personale in servizio, è definita come da prospetto allegato, dal quale si evince anche la neutralità finanziaria della stessa.
5. **Di approvare** lo schema riassuntivo allegato dal quale si desume che la dotazione organica risultante rispetta il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 296/2006, nonché della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010 e s.m.i.) – limite massimo di spesa potenziale €. 1.127.416,05 – spesa potenziale anno 2024 €. 1.028.981,26 – limite lavoro flessibile 9.468,00 annui – spesa lavoro flessibile anno 2024 €. 8.070,00 anno 2025 €. 9.020,00.
6. **Di approvare** gli allegati documenti inerenti al calcolo degli spazi finanziari per le assunzioni e quello dell'incremento degli stessi, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito, con modificazioni, nella Legge 58/2019, del relativo decreto Ministeriale attuativo del 17.03.2020 e della circolare del Ministero dell'Interno di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze del 13.05.2020, da cui si desume che l'importo massimo disponibile per nuove assunzioni nell'anno 2024 ammonta a €. 216.263,78.
7. **Di dare atto che** il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del redigendo bilancio di previsione finanziario per il triennio 2024/2025/2026.
8. **Di prendere atto che**, a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., non emergono situazioni di personale in esubero.
9. **Di dare atto, altresì, che** il piano in approvazione con la presente deliberazione rispetta l'equilibrio pluriennale di bilancio e che l'asseverazione sarà oggetto di specifico parere del Revisore dei Conti da rendersi sulla Nota di Aggiornamento al DUP, ove il presente piano risulta ricondotto e allegato, avendo a mento che lo stesso medesimo piano costituirà il corpo della sezione 3 del PIAO;
10. **Di impartire** ai responsabili di area le seguenti istruzioni operative e gestionali per il buon funzionamento dell'Ente:
  - Sono autorizzati ad assumere, se del caso, i dipendenti nel limite del fabbisogno identificato nel presente PTFP;
  - La copertura dei posti già in dotazione organica e attualmente coperti e che si rendessero vacanti successivamente al presente provvedimento, non necessita di modifica del presente fabbisogno nel rispetto dei vincoli di spesa e ordinamenti vigenti in materia, fermo restando l'espletamento delle procedure per il medesimo posto da ricoprire;
  - Sono autorizzati a sostituire con assunzioni di lavoro flessibile i dipendenti che si assentano dal servizio per aspettative, congedi o altri istituti con diritto alla conservazione del posto. Prima di procedere alla sostituzione è necessario verificare gli stanziamenti di bilancio di propria competenza e il rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, senza che ciò comporti la necessità di modificare il presente PTFP;
11. **Di impartire** le seguenti indicazioni rispetto alla costituzione del fondo delle risorse decentrate e dell'istituto delle posizioni organizzative per il triennio considerato:

- ✓ Integrazione della parte variabile del fondo delle risorse decentrate dei dipendenti, ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. b), del CCNL 16/11/2022, in misura pari all'1,20% del monte salari anno 1997;
  - ✓ Integrazione della parte variabile del fondo delle risorse decentrate dei dipendenti e dello stanziamento per la retribuzione di posizione e di risultato dell'area delle posizioni organizzative (Elevate Qualificazioni), ai sensi dell'art. 79, comma 3, del CCNL 16/11/2022, in misura pari allo 0,22% del monte salari anno 2018, dando atto che tale importo non soggiace al limite del salario accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del D. lgs. 75/2017;
  - ✓ Quantificazione della somma di €. 43.858,82 da destinare al trattamento economico dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa (ora Elevate Qualificazioni). Di tale quota viene destinata alla retribuzione di risultato la somma di €. 6.578,82 pari al 15,00% dell'intero budget stanziato. Si dispone, prendendo atto dell'art. 18 comma 3 del CCI 2023/2024/2025 e nel rispetto del parere dell'Aran 4781/2019 prot. 1891 dell'8 marzo 2019 e dei pareri della medesima Agenzia CFL 38 e CFL 123, che, in caso di vacanza, assenza, cessazione, aspettativa (tranne nel caso dei primi 10 giorni di malattia) di una o più posizioni organizzative (ora Elevate Qualificazioni), l'importo a consuntivo risparmiato a titolo di retribuzione di posizione e di risultato, rispetto allo stanziamento complessivo iniziale per l'anno di riferimento determinato dall'Amministrazione Comunale nel bilancio dell'Ente, verrà interamente devoluto alle posizioni organizzative in servizio, senza decurtazioni, a titolo di retribuzione di risultato. Si dispone, altresì, che il surrichiamato importo ad integrazione delle risorse decentrate pari allo 0,22% del monte salari 2018, per la quota da imputarsi a favore dello stanziamento di cui al presente paragrafo, venga interamente riconosciuto alle posizioni organizzative (ora Elevate Qualificazioni) a titolo di retribuzione di risultato ad integrazione della quota in precedenza indicata. Pertanto lo stanziamento delle somme per le posizioni organizzative verrà integrato per l'importo a tal fine definito in sede di costituzione del fondo risorse decentrate 2024, dando atto che lo stesso non è sottoposto al limite del lavoro accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del D. lgs. 75/2017.
12. **Di impartire** specifiche istruzioni al Responsabile dell'Area Contabile e Finanziaria al fine di far confluire, con i dovuti adattamenti, il presente Piano Triennale del Fabbisogno del Personale per il triennio 2024/2025/2026 nella Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione Economico Finanziaria per il medesimo triennio (DUP), da approvarsi a cura del Consiglio Comunale nella prossima sessione di bilancio, nonché nella sezione 3 del PIAO 2024/2025/2026 rubricata "Organizzazione e Capitale Umano" da approvarsi a cura della Giunta Comunale entro 30 giorni dalla data fissata quale termine ultimo per l'approvazione del bilancio di previsione finanziario per il triennio 2024/2025/2026;
13. **Di provvedere** a inviare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001, per cui *"Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."*, con contestuale pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente.
14. **Di comunicare** il presente provvedimento ai Capi Gruppo Consiliari, contestualmente all'affissione all'Albo Pretorio, ai sensi dell'articolo 125 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i.

Successivamente, con altra votazione unanime favorevole resa in forma palese,

**DELIBERA**

di dichiarare la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i.

**DELIBERAZIONE G.C.N. 4 DEL 25/01/2024**

Del che si è redatto il presente verbale che viene approvato e sottoscritto

**IL SINDACO**  
Firmato digitalmente  
COSTELLI ROBERTO

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
Firmato digitalmente  
LACIVITA ROBERTA

**COMUNE DI CUMIANA (TO) - ENTE CHE SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA PERCENTUALE DELLA TABELLA 1**

**N.B. IN ATTUAZIONE DEL D.M. 17/03/2020 (ATTUALMENTE) DAL 2025 NON SI APPLICA TABELLA 2**

<b>FASE 1 - APPLICAZIONE TABELLA 1</b>	<b>PTFP 23/24/25 rendiconto 2021</b>	<b>PTFP 23/24/25 rendiconto 2022</b>	<b>PTFP 24/25/26 rendiconto 2022</b>	<b>PTFP 24/25/26 rendiconto 2023</b>	<b>PTFP 25/26/27 rendiconto 2023</b>	<b>PTFP 25/26/27 rendiconto 2024</b>
Numeratore	1.092.182,65	1.111.085,73	1.111.085,73	1.146.837,37	1.146.837,37	1.152.400,50
Denominatore	4.951.460,21	4.934.384,81	4.934.384,81	4.852.049,35	4.852.049,35	4.781.212,06
Percentuale Tabella 1	26,90%	26,90%	26,90%	26,90%	26,90%	26,90%
Valore massimo teorico	239.760,15	216.263,78	216.263,78	158.363,90	158.363,90	133.745,55
<b>TOTALE TABELLA 1</b>	<b>1.331.942,80</b>	<b>1.327.349,51</b>	<b>1.327.349,51</b>	<b>1.305.201,27</b>	<b>1.305.201,27</b>	<b>1.286.146,05</b>
<b>FASE 2 - APPLICAZIONE TABELLA 2</b>						
Spese di personale 2018	1.078.957,70	1.078.957,70	1.078.957,70	1.078.957,70		
Percentuale di Tabella 2	25%	25%	26%	26%		
Valore massimo teorico	269.739,43	269.739,43	280.529,00	280.529,00	-	-
<b>TOTALE TABELLA 2</b>	<b>1.348.697,13</b>	<b>1.348.697,13</b>	<b>1.359.486,70</b>	<b>1.359.486,70</b>	-	-
<b>Resti dei cinque anni antecedenti al 2020</b>	<b>3.621,58</b>	<b>3.621,58</b>	<b>3.621,58</b>	<b>3.621,58</b>	<b>3.621,58</b>	<b>3.621,58</b>
<b>FASE 3 - VERIFICA PREFERENZA RESTI O SPAZI TABELLA 2 (Nota RGS)</b>						
TOTALE CON DEROGA RESTI ASSUNZIONALI	1.082.579,28	1.082.579,28	1.082.579,28	1.082.579,28	3.621,58	3.621,58
<i>di cui resti</i>	3.621,58	3.621,58	3.621,58	3.621,58	3.621,58	3.621,58
TOTALE CON APPLICAZIONE SPAZI TABELLA 2	1.348.697,13	1.348.697,13	1.359.486,70	1.359.486,70	-	-
<i>di cui maggiori spazi</i>	269.739,43	269.739,43	280.529,00	280.529,00	-	-
<b>ESITO PREFERENZA TABELLA 2</b>	<b>1.348.697,13</b>	<b>1.348.697,13</b>	<b>1.359.486,70</b>	<b>1.359.486,70</b>	3.621,58	3.621,58
<i>di cui resti o maggiori spazi</i>	269.739,43	269.739,43	280.529,00	280.529,00	3.621,58	3.621,58
<b>FASE 4 - MAGGIORI SPAZI IN APPLICAZIONE TABELLA 1 O TABELLA 2</b>						
Somma per assunzioni IN PIU' a tempo indeterminato RISPETTO ALLA SPESA STORICA (ultimo rendiconto oppure anno 2018)	239.760,15	216.263,78	216.263,78	158.363,90	3.621,58	3.621,58
<b>FASE 5 - SPESA MASSIMA OBIETTIVO ANNO</b>						
Spese di personale (ultimo rendiconto o 2018)	1.092.182,65	1.111.085,73	1.111.085,73	1.146.837,37	1.146.837,37	1.152.400,50
Spazi per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminato	239.760,15	216.263,78	216.263,78	158.363,90	158.363,90	133.745,55
<b>VALORE "SOGLIA" DA NON SUPERARE</b>	<b>1.331.942,80</b>	<b>1.327.349,51</b>	<b>1.327.349,51</b>	<b>1.305.201,27</b>	<b>1.305.201,27</b>	<b>1.286.146,05</b>



**COMUNE DI CUMIANA (TO)**  
***DOTAZIONE ORGANICA 2024/2025/2026 E PIANO***  
***OCCUPAZIONALE 2024***

**AREA TECNICA**

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO DIPENDENTI IN SERVIZIO	TEMPO PIENO T.P./PART TIME P.T.	TEMPO INDETERMINATO T.I./TEMPO DETERMINATO T.D.	CESSAZIONI 2024	NUOVE ASSUNZIONI 2024	PROGRESSIONI VERTICALI 2024	TRASFORMAZIONE ORARIO DI LAVORO
FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI	Funzionario tecnico	1	T.P.	T.I.	0	0	0	0
ISTRUTTORI	Istruttore tecnico	5	T.P.	T.I.	0	0	0	0
OPERATORI ESPERTI	Operatore tecnico esperto	5	T.P.	T.I.	2 (*)	0	0	0
OPERATORI ESPERTI	Operatore tecnico esperto	1	P.T. 66,67%	T.I.	0	0	0	0
OPERATORI ESPERTI	Operatore tecnico esperto	2	P.T. 50,00%	T.I.	0	0	0	0
<b>TOTALI</b>		<b>14</b>			<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

(\*) Cessazione per quiescenza di n° 2 operatori esperti a tempo pieno e indeterminato con decorrenza dal mese di agosto e dal mese di ottobre 2024. Non si prevede la sostituzione in quanto l'Amministrazione sta programmando la riorganizzazione dei servizi in cui gli stessi sono attualmente incardinati.

**AREA ECONOMICO-FINANZIARIA**

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO DIPENDENTI IN SERVIZIO	TEMPO PIENO T.P./PART TIME P.T.	TEMPO INDETERMINATO T.I./TEMPO DETERMINATO T.D.	CESSAZIONI 2024	NUOVE ASSUNZIONI 2024	PROGRESSIONI VERTICALI 2024	TRASFORMAZIONE ORARIO DI LAVORO
FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI	Funzionario amministrativo-contabile	1	T.P.	T.I.	0	0	0	0
ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo-contabile	5	T.P.	T.I.	0	0	0	0
<b>TOTALI</b>		<b>6</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>



## AREA AMMINISTRATIVA- DEMOGRAFICA – ISTRUZIONE

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO DIPENDENTI IN SERVIZIO	TEMPO PIENO T.P./PART TIME P.T.	TEMPO INDETERMINATO T.I./TEMPO DETERMINATO T.D.	CESSAZIONI 2024	NUOVE ASSUNZIONI 2024	PROGRESSIONI VERTICALI 2024	TRASFORMAZIONE ORARIO DI LAVORO
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Funzionario Amministrativo	1	T.P.	T.I.	0	0	0	0
ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo	5	T.P.	T.I.	0	0	0	0
ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo	1	P.T. 77,78%	T.I.	0	0	0	0
<b>TOTALI</b>		<b>7</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## AREA VIGILANZA

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO DIPENDENTI IN SERVIZIO	TEMPO PIENO T.P./PART TIME P.T.	TEMPO INDETERMINATO T.I./TEMPO DETERMINATO T.D.	CESSAZIONI 2024	NUOVE ASSUNZIONI 2024	PROGRESSIONI VERTICALI 2024	TRASFORMAZIONE ORARIO DI LAVORO
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Funzionario polizia locale	1	T.P.	T.I.	0	0	0	0
ISTRUTTORI	Istruttore polizia locale	2	T.P.	T.I.	0	0	0	0
ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo	1	T.P.	T.I.	0	0	0	0
ISTRUTTORI	Istruttore polizia locale	1	P.T. 77,78%	T.I.	0	0	0	0
<b>TOTALI</b>		<b>5</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**N° 32 DIPENDENTI AL 01.01.2024**

**N° 30 DIPENDENTI AL 31.12.2024**

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2015		CESSAZIONI ANNO 2014				ASSUNZIONI 2015			
percentuale calcolo	60,00%	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^ +oneri	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^+ oneri
su spesa cessazioni 2014		D3			-	D3			-
		D1			-	D1			-
		C			-	C			-
		B3			-	B3			-
Budget 2015	-	B1			-	B1			-
Utilizzo assunzioni 2015	-	A			-	A			-
Resti inutilizzati	-	Totale spesa dipendenti cessati				Totale spesa dipendenti assunti			
					-				-
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2016		CESSAZIONI ANNO 2015				ASSUNZIONI 2016			
percentuale calcolo	75,00%	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^ +oneri	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^+ oneri
su spesa cessazioni 2015		D3			-	D3			-
		D1	ISTRUTTORE DIR. MARROCCO	0,6667	19.366,63	D1			-
Budget 2016	34.548,64	C	ISTRUTTORE GERMENA	1	26.698,23	C			-
Resti inutilizzati 2015	-	B3			-	B3			-
Totale disponibile	34.548,64	B1			-	B1			-
Utilizzo assunzioni 2016	-	A			-	A			-
Resti inutilizzati 2016	34.548,64	Totale spesa dipendenti cessati				Totale spesa dipendenti assunti			
					46.064,85				-
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2017		CESSAZIONI ANNO 2016				ASSUNZIONI 2017			
percentuale calcolo	75,00%	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^ +oneri	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^+ oneri
su spesa cessazioni 2016		D3			-	D3			-
		D1			-	D1			-
Budget 2017	37.527,20	C			-	C			-
Resti inutilizzati 2016	34.548,64	B3	OPERAT.CRIVELLO PIERGALLINI	2	50.036,27	B3			-
Totale disponibile	72.075,84	B1			-	B1			-
Utilizzo assunzioni 2017	-	A			-	A			-
Resti inutilizzati 2017	72.075,84	Totale spesa dipendenti cessati				Totale spesa dipendenti assunti			
					50.036,27				-
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2018		CESSAZIONI ANNO 2017				ASSUNZIONI 2018			
percentuale calcolo	75,00%	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^ +oneri	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^+ oneri
su spesa cessazioni 2017		D3			-	D3			-
		D1			-	D1			-
Budget 2018	-	C			-	C			-
Resti inutilizzati 2017	72.075,84	B3			-	B3			-
Totale disponibile	72.075,84	B1			-	B1	ABATE DAGA	1	24.749,36
Utilizzo assunzioni 2018	39.175,92	A			-	A	DGC 107/2018		14.426,56
Resti inutilizzati 2018	32.899,92	Totale spesa dipendenti cessati				Totale spesa dipendenti assunti			
					-				39.175,92
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2019		CESSAZIONI ANNO 2018				ASSUNZIONI 2019			
percentuale calcolo	100,00%	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^ +oneri	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^+ oneri
su spesa cessazioni 2018		D3			-	D3			-
		D1	ISTRUTTORE DIR. MOLLAR	1	30.377,98	D1	PAUN/NOVELLI	1	30.377,98
Budget 2019	55.127,34	C			-	C	CANALE SONIA	1	27.919,52
Resti inutilizzati 2018	32.899,92	B3			-	B3			-
Totale disponibile	88.027,26	B1	OPERATORE GALLO	1	24.749,36	B1	T.P. ALLAIS	1	24.749,36
Utilizzo assunzioni 2019	84.405,68	A			-	A	MAGGIORI ONERI PO		1.358,82
Resti inutilizzati 2019	3.621,58	Totale spesa dipendenti cessati				Totale spesa dipendenti assunti			
					55.127,34				84.405,68



# COMUNE DI CUMIANA

Città Metropolitana di Torino

**TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA CON RIFERIMENTO ALLE LINEE GUIDA IN MATERIA DI PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DEL DIPARTIMENTO PER LA FUNZIONE PUBBLICA, EMANATE IN DATA 08/05/2018 E INTEGRATE IN DATA 02/08/2022.**

## ANNI 2024/2025/2026

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 ART. 1, COMMA 557, LEGGE 296/2006

**€. 1.127.416,05**

TABELLA 1: DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE - ANNO 2024

	Categoria iniziale giuridica	Tempo del lavoro	Costo tabellare compresa 13 <sup>^</sup>	N. posti al 01.01.2024	Stipendio tabellare personale in servizio rapportato al part-time	Previsone cessazioni (-) comprese trasformazioni orario e progressioni verticali	Previsione assunzioni (+) comprese trasformazioni orario e progressioni verticali	Maggiore/minore spesa personale derivante da nuove assunzioni (+) e da cessazioni non sostituite (-) +/-	Spesa totale finale (in SERV. - CESS. + ASSUN.)	N° posti in dotazione organica definitiva al 31.12.2024
Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando/distacco	Ex D1	100,00	25.146,71	4	100.586,84				100.586,84	4
	Ex C1	100,00	23.175,61	18	417.160,98				417.160,98	18
	Ex C1	77,78	23.175,61	2	36.051,98				36.051,98	2
	Ex B1	100,00	20.620,72	5	103.103,60	- 2		- 41.241,44	61.862,16	3
	Ex B1	66,67	20.620,72	1	13.747,83				13.747,83	1
	Ex B1	50,00	20.620,72	2	20.620,72				20.620,72	2
	<b>TOTALI</b>				32	691.271,95	- 2		- 41.241,44	
<b>TOTALE TABELLA 1</b>									<b>650.030,51</b>	

TABELLA 2: ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE ANNO 2024

<b>Tipologia Spesa</b>	<b>Importo +/-</b>	<b>Note</b>
Indennità comparto a carico bilancio	+1.526,76	
RIA	+1.165,60	
IVC	+23.917,10	
Indennità specifica ex 4 <sup>a</sup> livelli	+390,05	
Indennità vigilanza	+4.952,09	
Previsione trasformazione da part-time a full-time	+8.517,64	Per i dipendenti originariamente assunti a tempo pieno (definito in tale importo in quanto, dei 5 dipendenti attualmente in servizio a part-time, solamente tre sono stati assunti, originariamente, a tempo pieno e uno solo di questi ultimi potrebbe essere interessato, in futuro, al rientro a tempo pieno)
Previdenza complementare polizia municipale	+4.533,32	
Personale in comando in entrata	0,00	
Personale in convenzione in entrata (segretario voce successiva)	0,00	
Assunzioni a tempo determinato	0,00	
Incarichi ex art. 110 commi 1 e 2	0,00	
Incarichi ex art. 90	0,00	
Segretario comunale (escluso rogito compresa retribuzione risultato)	+21.400,00	Trasferimento al Comune di Volvera capo convenzione €. 18.400,00 + Retribuzione Risultato €.3.000,00
Assunzioni con contratti di somministrazione	0,00	
Altre tipologie di lavoro flessibile (es. cantieri, LSU, compreso DS e IRAP)	+6.450,00	
Fondo del trattamento accessorio	+159.000,00	
Retribuzione posizione e risultato Posizioni Organizzative	+44.354,29	
Fondo lavoro straordinario	+13.717,94	
Buoni pasto	+25.300,00	
Oneri previdenziali	+247.989,08	
Irap	+77.776,94	
Altre spese di personale (lavaggio divise)	+500,00	
<b>TOTALE TABELLA 2</b>	<b>641.490,81</b>	

**TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA**

**TABELLA 1 + TABELLA 2**

**1.291.521,32**

TABELLA 3: RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE

<b>Tipologia</b>	<b>Importo</b>	<b>Note</b>
Totale tabella 1 + totale tabella 2	+1.291.521,32	
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1, comma 557, della Legge 296/2006 <u>compresi oneri e irap</u> e solo le voci comprese nelle precedenti tabelle 1 e 2 (categorie protette, incentivi tributari solo ICI no IMU, rimborso in entrata per convenzione segretario, rinnovi contrattuali solo quelli compresi nelle voci di cui alla tabella 1 no fondo 780.6.1, differenziale PEO CCNL 16/18 e CCNL 19/21 + oneri e irap, €. 83,20 per dipendente al 31.12.2015 + €. 84,50 per ogni dipendente al 31.12.2018 + oneri e irap + 0,22% M.S. 2018 + previdenza complementare VV.UU. e fondo Perseo a carico Comune + incentivi funzioni tecniche nel FRD compresi oneri e irap)	-262.540,06	
COSTO DELLE ASSUNZIONI AI SENSI DM 17.03.2020 IN DEROGA AL LIMITE ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 - COMUNI VIRTUOSI	- 0,00	Le assunzioni programmate e attuate non sono in deroga a tale limite in quanto non vi sono maggiori assunzioni rispetto al personale in servizio ma, unicamente, sostituzioni di personale cessato per collocamento a riposo o altre cause
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013 SPESA POTENZIALE MASSIMA</b>		<b>1.028.981,26</b>

**LA SPESA DEL PERSONALE PARI ALLA MEDIA DEL TRIENNIO 2011/2013 DI €. 1.127.416,05 È SUPERIORE AL TOTALE DI €. 1.028.981,26 DELLA PRECEDENTE TABELLA N° 3. PERTANTO, IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA DELLA DOTAZIONE ORGANICA RISULTA RISPETTATO.**