

COMUNE DI GAMBASCA

PROVINCIA DI CN

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 50

OGGETTO:

ACCERTAMENTO DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI DEL COMUNE DI GAMBASCA AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020 - PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2025-2027.

L'anno duemilaventiquattro addì ventitre del mese di dicembre alle ore diciotto e minuti trenta 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	Carica	Presente
1. NARI MAURO	SINDACO	Sì
2. FIORINA PIERGUIDO	VICE SINDACO	Sì
3. FARINA BERNARDINO ANGELO	ASSESSORE	No
	Totale Presenti:	2
	Totale Assenti:	1

Con l'intervento e l'opera del Segretario Comunale Dr.ssa Sonia ZEROLI, che conformemente a quanto previsto dal DL 18/2020, ha svolto la seduta in videoconferenza tramite un applicativo informatico che consente la partecipazione in videoconferenza, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

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

OGGETTO: ACCERTAMENTO DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI DEL COMUNE DI GAMBASCA AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020 - PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2025-2027.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

Atteso che, con atto 11 marzo 2014 Rep. 663 ricevuto dal Segretario Comunale del Comune di Brondello, veniva costituita tra i Comuni di Brondello, Castellar, Crissolo, Gambasca, Oncino, Ostana, Paesana, Pagno e Sanfront l'Unione Montana dei Comuni del Monviso, regolata dallo Statuto pubblicato sul BUR Piemonte n. 2 in data 9 gennaio 2014;

Preso atto che, con DGR 18 novembre 2014, n. 1-568, nell'adottare il primo stralcio della Carta delle forme associative del Piemonte, veniva sancita, tra le altre, la istituzione dell'Unione Montana dei Comuni del Monviso tra i Comuni di Brondello, Castellar, Crissolo, Gambasca, Oncino, Ostana, Paesana, Pagno e Sanfront, che, conseguentemente, dal gennaio 2015, ha iniziato ad operare concretamente;

Atteso che, come stabilito con deliberazioni consiliari n. 17 e n. 18 del 19 giugno 2015, dal 1° di luglio 2015 sono transitati all'Unione – ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. 165/2001 - i dipendenti dei Comuni alla stessa inizialmente aderenti nonché parte del personale della Comunità Montana Valli del Monviso (come da proposta del Commissario della medesima);

Richiamata la deliberazione n. 16 del 29 giugno 2015 dell'Unione Montana dei Comuni del Monviso con la quale veniva approvata, tra l'altro, la dotazione organica iniziale della Unione Montana dei Comuni del Monviso;

Atteso che aderivano successivamente all'Unione Montana dei Comuni del Monviso anche i Comuni di Martiniana Po e di Revello, con conseguente modifica statutaria nel testo pubblicato sul BUR Piemonte n. 34 in data 27 agosto 2015;

Ricordato che, con decorrenza dal 1° gennaio 2016, sono transitati all'Unione – ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. 165/2001 - i dipendenti dei citati Comuni di Martiniana Po e di Revello;

In conseguenza delle vicende sopra indicate che hanno condotto al definitivo assetto istituzionale ed organizzativo dell'Unione Montana dei Comuni del Monviso, con la deliberazione n. 58 del 28.12.2015 dell'Unione stessa veniva determinata quella che può essere definita come la definitiva dotazione organica iniziale dell'Unione Montana dei Comuni del Monviso;

Con Deliberazione del Consiglio dell'Unione n. 36 del 14.11.2024 è stata disposta una modifica dello Statuto dell'Unione nel modo seguente:

1) sostituire il testo attuale dell'art. 2, comma 3, lettera d), punto i. (d. le funzioni fondamentali proprie dei comuni quali: i. organizzazione generale dell'amministrazione, e controllo) con il seguente testo :

d. le funzioni fondamentali proprie dei comuni quali:

*i. organizzazione generale dell'amministrazione e controllo **con esclusione:***

- del servizio “Risorse Umane” di cui all’Allegato 14 del D. Lgs. n. 118/2011, Missione 01 “Servizi Istituzionali, Generali e di Gestione”, Programma 10, Cofog 01.3;

In conseguenza della suddetta modifica statutaria e in attuazione della volontà dei Comuni membri, con Deliberazione della Giunta dell’Unione **è stata rideterminata la consistenza della dotazione organica dell’Unione e, parallelamente, sono state individuate le unità di personale che dovranno essere “riassorbite” dai singoli Comuni** membri, tenendo conto dell’obbligatorio riassorbimento da parte dei singoli Comuni membri delle unità di personale che rispettivamente vennero originariamente conferite ai sensi dell’art. 32, comma 5 del D. Lgs. n. 267/2000, secondo cui *“5. All’unione sono conferite dai comuni partecipanti le risorse umane e strumentali necessarie all’esercizio delle funzioni loro attribuite”*;

Tenuto conto che:

- Durante gli anni decorsi dalla costituzione dell’Unione (il 1° luglio 2015 è avvenuto il conferimento del personale dei Comuni aderenti all’Unione Montana dei Comuni del Monviso) ad oggi, l’Unione, in quanto titolare della gestione del personale ora ritrasferita ai singoli Comuni in forza della predetta modifica statutaria, non ha proceduto ad assunzioni di personale in aumento rispetto alla dotazione organica costituita in base al conferimento di personale effettuato dai singoli Comuni all’atto della costituzione dell’ente sovracomunale, ma esclusivamente ad assunzioni a copertura di cessazioni di personale (*turnover*) a qualunque titolo avvenute (collocamento a riposo per pensionamenti, dimissioni volontarie, ecc.), utilizzando esclusivamente facoltà assunzionali “proprie” dei singoli Comuni e senza operare “compensazioni” fra facoltà assunzionali di due o più Comuni e/o di quelle proprie dell’Unione in quanto tale;
- Il Comune di Gambasca non ha proceduto ad assunzioni di personale in sostituzione del personale da esso conferito all’Unione al momento della sua costituzione;
- Tale metodologia assunzionale ha garantito per il Comune il rispetto dei vincoli posti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica, in particolare del tetto di spesa di personale dell’anno 2008, come previsto dall’art. 1, comma 562 della Legge n. 296/2006 e s.m.i ovvero la media della spesa del personale sostenuta nel periodo 2011 – 2013 (Legge 27.12.2006, n. 296, art. 1 comma 557-quater);

Ricordato che:

- Il D. Lgs. 75/2017 in vigore dal 22.06.2017, dispone in materia modifiche al D. Lgs. 165/2001 ed in particolare all’art. 6 prevede, in luogo della programmazione triennale, il piano triennale dei fabbisogni di personale e per la dotazione organica non viene più prevista la rideterminazione ma la sua consistenza deve essere indicata dall’amministrazione ed eventualmente rimodulata in base ai fabbisogni;

- Il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione con decreto dell'8 maggio 2018, ha definito, ai sensi dell'art. 6 ter le linee di indirizzo volte a orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei fabbisogni di personale;
- Tali linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare, definiscono una metodologia operativa di orientamento che gli enti locali realizzano nell'ambito dell'autonomia organizzativa a essi riconosciuta delle fonti normative, nel rispetto dei vincoli assunzionali e di finanza pubblica attualmente previsti;
- Nella nuova impostazione la dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale. In pratica la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalla facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dall'art. 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017 (superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni), non può essere superiore alla spesa potenziale massima, la quale a sua volta per gli enti locali, non può superare il valore della spesa del personale dell'anno 2008 per gli enti che non erano soggetti al patto di stabilità (Legge 27.12.2006, n. 296, art. 1 comma 562) ovvero , per il personale a tempo indeterminato e la spesa sostenuta nell'anno 2009 per il personale a tempo determinato o con altri rapporti di lavoro flessibile (limite di spesa consentito dalla legge).

Considerato che:

- Con la modifica dello Statuto dell'Unione, il conseguente "riassorbimento" da parte dei singoli Comuni membri del personale a suo tempo "conferito" all'Unione, risulta assimilabile al caso di recesso di un Comune dall'Unione ovvero al caso di scioglimento dell'Unione;
- Alla luce di questa considerazione, si rileva che la deliberazione della Sezione Regionale di controllo per l'Emilia Romagna (**deliberazione n.118/2020/PAR**) ha riconosciuto la facoltà in favore del "*Comune recedente di riassorbire tanto il personale, quanto riappropriarsi delle capacità assunzionali non utilizzate dall'Unione ma riconducibili al Comune medesimo, quanto ancora il personale assunto dall'Unione proprio utilizzando le capacità assunzionali cedute dal Comune o, se non cedute, utilizzando il turnover di personale cessato di provenienza del Comune medesimo*".
- In caso di recesso del Comune dall'Unione, i dipendenti di questa possono essere reinquadrati negli Enti di appartenenza a condizione che questi ultimi, a seguito della costituzione dell'Unione, non abbiano coperto con nuove assunzioni il posto correlato alla funzione trasferita. Il Comune, che in conformità alle norme di legge e statutarie receda da un'Unione, ha titolo a vedersi restituire, oltre alla funzione precedentemente conferita, anche la capacità assunzionale nell'ipotesi in cui il dipendente originariamente trasferito all'Unione, quale risorsa destinata alla funzione stessa, sia cessato nelle more dello svolgimento della medesima funzione presso l'Unione. Se infatti, a norma dell'art. 32, comma 5, primo periodo, TUEL, all'unione sono conferite dai comuni partecipanti le risorse umane e strumentali necessarie all'esercizio delle funzioni loro attribuite, d'altro lato, per la condizione di reciprocità, in caso di reinternalizzazione

della funzione in seno al Comune, a questo sono "restituite" le risorse umane e strumentali o la relativa capacità assunzionale a condizione dell'avvenuta individuazione nel piano di fabbisogno di personale della dotazione che l'amministrazione ritenga effettivamente rispondente al proprio fabbisogno (e alla funzione de qua) e ferma restando la sostenibilità finanziaria della relativa spesa o il rispetto degli ulteriori limiti previsti dalla legge anche a seconda del tipo di rapporto di lavoro instaurato. In caso di recesso del Comune dall'Unione si verifica, altresì, una compressione del fondo del trattamento accessorio dell'Unione in misura corrispondente al trattamento del personale precedentemente adibito alla funzione poi "restituita" nonché una corrispondente riespansione del fondo del Comune recedente, che per assolvere alla funzione è costretto, di norma, ad assegnarla ad altro dipendente essendo, in caso contrario, ineludibile il mancato incremento del fondo. Corte Conti, (Emilia Romagna), Sez. reg. contr., Del. n. 41/2022/PAR - Unione dei Comuni modenesi dell'area Nord (MO);

- Nel caso di scioglimento di un'Unione, ovvero di recesso di uno dei partecipanti il rientro del personale non può mutare in aumento il computo complessivo della spesa. Il principio dell'invarianza finanziaria deve governare gli spazi assunzionali degli enti costituiti in unione e non può mai determinarsi una variazione in aumento della spesa di personale, a garanzia del rispetto dei vincoli posti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica. Corte Conti, (Emilia Romagna) sez. reg. contr., Deliberazione 10/12/2020, n. 118

Ritenuto che:

- In materia di dotazioni organiche, di programmazione del fabbisogno di personale e di capacità assunzionali dei Comuni, occorre osservare che:
- L'art. 39, comma 1 della legge 27.12.1997, n. 449 dispone che *“Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482”* (sostituita dalla legge 12.3.1999, n. 68 e s.m.i.);
- Il D. Lgs. n. 267/2000, all'art. 89 comma 5, dispone che gli enti locali *“... provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle sole esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti”*;
- L'art. 35 del D.Lgs. 30.3.2001, n. 165 e s.m.i. prevede che *“le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni...”*;

- L'art. 91 del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali debbano provvedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- Il D. Lgs. 75/2017 in vigore dal 22.06.2017, dispone in materia modifiche al D.Lgs. 165/2001 ed in particolare all'art. 6 prevede, in luogo della programmazione triennale, il piano triennale dei fabbisogni di personale e per la dotazione organica non viene più prevista la rideterminazione ma la sua consistenza deve essere indicata dall'amministrazione ed eventualmente rimodulata in base ai fabbisogni;
- Il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione con decreto dell'8 maggio 2018, ha definito, ai sensi dell'art. 6 ter le linee di indirizzo volte a orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei fabbisogni di personale;
- Tali linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare, definiscono una metodologia operativa di orientamento che gli enti locali realizzano nell'ambito dell'autonomia organizzativa a essi riconosciuta delle fonti normative, nel rispetto dei vincoli assunzionali e di finanza pubblica attualmente previsti;
- Nella nuova impostazione la dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale. In pratica la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalla facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dall'art. 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017 (superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni), non può essere superiore alla spesa potenziale massima, la quale a sua volta per gli enti locali, non può superare la media della spesa del personale sostenuta nel periodo 2011 – 2013 (Legge 27.12.2006, n. 296, art. 1 comma 557-quater) ovvero il valore della spesa del personale dell'anno 2008 per gli enti che non erano soggetti al patto di stabilità (Legge 27.12.2006, n. 296, art. 1 comma 562) , per il personale a tempo indeterminato e la spesa sostenuta nell'anno 2009 per il personale a tempo determinato o con altri rapporti di lavoro flessibile (limite di spesa consentito dalla legge);
- Ai fini del rispetto del tetto di spesa anno 2008 ovvero della media della spesa del personale sostenuta nel periodo 2011 – 2013, occorre ricordare che le spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata) costituiscono "componenti escluse" della spesa del personale e, pertanto, tali spese non dovendo essere conteggiate nella spesa, devono considerarsi "neutre" rispetto al vincolo;
- Dall'anno 2008 sono stati conclusi 3 rinnovi contrattuali per i dipendenti delle "Funzioni Locali, il C.C.N.L. 11.4.2008, il C.C.N.L. 21.5.2018 e il C.C.N.L. 16.11.2022, i cui incrementi del salario fondamentale (stipendio e accessori) e del salario accessorio (Fondo Risorse Decentrate-Contratto Collettivo Integrativo) non influiscono, quindi, sull'attuale spesa del personale dei singoli Comuni quale parametro per accertare il rispetto del tetto di spesa dell'anno 2008;

Considerato che:

- In materia di assunzioni di personale è attualmente vigente il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione D. M. 17.3.2020, di cui si richiamano le seguenti disposizioni:

Art. 1. Finalità, decorrenza, ambito soggettivo

1. Il presente decreto è finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, 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.

Art. 4. Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale

“1. In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella seguente Tabella 1, sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2:

Tabella 1

a) comuni con meno di 1.000 abitanti	29,5%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,6%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,6%
d)...omissis...	

2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, 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, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.

Art. 5. Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio

“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:

Tabella 2

a) Comuni con meno di 1.000 abitanti:	anno 2020	23,0%
	anno 2021	29,0%
	anno 2022	33,0%
	anno 2023	34,0%
	anno 2024	35,0%

b) Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti:	anno 2020	23,0%
	anno 2021	29,0%
	anno 2022	33,0%
	anno 2023	34,0%
	anno 2024	35,0%

c) Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti:	anno 2020	20,0%
	anno 2021	25,0%
	anno 2022	28,0%
	anno 2023	29,0%
	anno 2024	30,0%

Art. 6. Individuazione dei valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale

“1. 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 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

Tabella 3

Fasce demografiche	Valore soglia
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	33,5%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	32,6%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	31,6%

“2. 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”.

“3. 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 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato”.

Art. 7. Disposizioni attuative e finali

1. La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Ritenuto che:

- A differenza di quanto espressamente previsto dall'art. 1, commi 557 e 562 della Legge 27.12.2006, n. 296, la nuova disciplina non fa più riferimento ad un "limite di spesa" e cioè all'ammontare della spesa complessiva per il personale sostenuto dall'ente nel 2008, (Legge 27.12.2006, n. 296, art. 1 comma 562), ovvero la media della spesa del personale sostenuta nel periodo 2011 – 2013 (Legge 27.12.2006, n. 296, art. 1 comma 557-quater), con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, che tuttavia rimangono il limite massimo di spesa sostenibile, ma individua una diversa modalità di governo della spesa corrente per spesa di personale, e cioè una "facoltà assunzionale" dell'ente calcolata sulla base di un valore di soglia, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati dall'ente, calcolate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE);
- Si tratta dunque di una diversa regola assunzionale con la quale viene indirettamente sollecitata la cura dell'ente nella riscossione delle entrate e la definizione, con modalità accurate, del FCDE. Sicché, nel momento in cui l'ente procederà a bandire una procedura per l'assunzione di una o più unità di personale a tempo indeterminato occorrerà verificare se sussistano gli spazi assunzionali consentiti dal valore di soglia di spesa come disciplinato dal Decreto 17 marzo 2020;
- Si tratta di una differenza da ritenere coerente con il diverso modello di governo delle assunzioni da parte dei comuni sopra descritta che, anziché prevedere un limite di spesa, e cioè un parametro economico, di stock, a carattere rigido (come quelli di cui all' art.1, commi 557 e 562 della Legge 27.12.2006, n. 296), stabilisce una diversa modalità di calcolo dello spazio assunzionale dell'ente, facendo riferimento ad un parametro finanziario, di flusso, a carattere flessibile, calcolato sulla base di un valore di soglia, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti,
- Nell'ipotizzare possibili scenari di modificazioni nell'assetto organizzativo e funzionale dell'unione, conseguentemente dei singoli comuni, che ne fanno parte (eventi, peraltro, verificatisi in concreto negli scorsi anni), nell'attuazione delle disposizioni del Decreto 17 marzo 2020 e nel periodo di vigenza di questa normativa, entrata in vigore il 20 aprile 2020, è stata opportunamente adottata una programmazione del fabbisogno di personale a tempo indeterminato definita in maniera "cautelativa", ossia nel senso di utilizzare quale parametro di riferimento le facoltà assunzionali dei singoli Comuni membri dell'Unione presso i quali hanno a prestato servizio le unità di personale previste dai programmi triennali del fabbisogno del personale adottati nel predetto periodo;
- In vista del "riassorbimento" da parte dei singoli Comuni membri del personale a suo tempo "conferito" all'Unione, risulta necessario definire le capacità assunzionali dei singoli Comuni membri, ai sensi delle disposizioni del D.M. 17 marzo 2020;

Atteso che:

- Rimane salva ed impregiudicata ad ogni effetto di legge l'autonoma potestà dei singoli Comuni di procedere in qualunque momento, in via autonoma ed indipendente, al calcolo delle rispettive capacità assunzionali, considerato che anche a ciascuno di essi sono noti i parametri normativi per il calcolo ed essendo - ovviamente - nella loro disponibilità i dati finanziari e contabili da utilizzare per tale calcolo;

Tutto ciò premesso - e fermo restando quanto stabilito al precedente paragrafo - sulla base delle disposizioni del D.M. 17 marzo 2020 e delle altre disposizioni di legge sopra richiamate, le facoltà assunzionali del Comune di Gambasca per l'anno 2025 sono accertate come di seguito:

Facoltà assunzionali del Comune di Gambasca anno 2025

➤ Comune di Gambasca

Comune di **Classe a)**

Valore soglia ex art. 4 del Decreto 17.3.2020: **29,5%**

a) Spesa del personale (al netto dell' IRAP)
(ultimo rendiconto di gestione approvato – anno 2023) € 112.395,42

b) Media Entrate correnti

(ultimi 3 rendiconti approvati: 2021-2022-2023) € 325.335,96

fondo crediti dubbia esigibilità € 9.964,33

media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE € 315.371,63

Rapporto a) / b) **35,64% > di 29,5%**

Art. 6, comma 1 DM 17.3.2020 – Tabella 3

Valore soglia di rientro della maggior spesa corrispondente a **33,5%**
€ 105.649,496

Conseguimento nel 2025 del valore di rientro del 33,5%

Art. 6, comma 1 - DM 17.3.2020

Mediante riduzione della spesa di personale pari a € 6.745,924 (nell'invarianza della media delle entrate correnti al netto del FCDE) ovvero aumento della media delle entrate correnti al netto del FCDE

- Per tale Comune **a decorrere dall'1.1.2025** troverà applicazione la norma dell'art. 6 del Decreto 17.03.2020, il cui comma 2 prevede **per i Comuni che superano i valori soglia della Tabella 3**, che:

“2. 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”.

- A chiusura del presente provvedimento si richiama, da ultimo, la disposizione del Decreto 17 marzo 2020 di cui all'art. 7 - *Disposizioni attuative e finali*, che stabilisce:

1. La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296".

Richiamati:

- il D.Lgs. n. 267/2000, modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 126/2014 e s.m.i.;
- il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Visto lo Statuto;

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267 e s.m.i. attestante, al contempo, ai sensi dell'art. 147 bis, 1° comma, del medesimo Decreto Legislativo, la regolarità e la correttezza dell'atto amministrativo, rilasciato dal Responsabile del Servizio Direzione;

Acquisito il parere favorevole del revisore dei conti;

Con voti unanimi espressi a termini di legge;

DELIBERA

1. di accertare, sulla base dei dati finanziari e contabili forniti dal Comune di Gambasca, le capacità assunzionali anno 2025 ai sensi del D. M. 17 marzo 2020, come di seguito riportato:

➤ **Comune di Gambasca**

Comune di **Classe a)**

Valore soglia ex art. 4 del Decreto 17.3.2020:	29,5%
a) Spesa del personale (al netto dell' IRAP) (ultimo rendiconto di gestione approvato – anno 2023)	€ 112.395,42
b) Media Entrate correnti (ultimi 3 rendiconti approvati: 2021-2022-2023)	€ 325.335,96
fondo crediti dubbia esigibilità	€ 9.964,33
media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	€ 315.371,63
Rapporto a) / b)	35,64% > di 29,5%
Art. 6, comma 1 DM 17.3.2020 – Tabella 3 Valore soglia di rientro della maggior spesa	33,5%

corrispondente a

€ 105.649,496

Conseguimento nel 2025 del valore di rientro del 33,5%

Art. 6, comma 1 - DM 17.3.2020

Mediante riduzione della spesa di personale pari a € 6.745,924 (nell'invarianza della media delle entrate correnti al netto del FCDE) ovvero aumento della media delle entrate correnti al netto del FCDE

- Per tale Comune a decorrere dall'1.1.2025 troverà applicazione la norma dell'art. 6 del Decreto 17.03.2020, il cui comma 2 prevede per i Comuni che superano i valori soglia della Tabella 3, che:

“2. 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”.

2. di dare atto che rimane salva ed impregiudicata ad ogni effetto di legge l'autonoma potestà dei singoli Comuni di precedere in qualunque momento, in via autonoma ed indipendente, al calcolo delle rispettive capacità assunzionali, considerato che anche a ciascuno di essi sono noti i parametri normativi per il calcolo ed essendo - ovviamente - nella loro disponibilità i dati finanziari e contabili da utilizzare per tale calcolo;
3. di dare atto che il Comune dovrà comunque necessariamente tener conto della disposizione del Decreto 17 marzo 2020 di cui all'art. 7 - *Disposizioni attuative e finali*, che stabilisce:
 1. La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”.

Successivamente,

con separata votazione palese, stante l'urgenza di provvedere all'attuazione della modifica dello Statuto disposta con Deliberazione del Consiglio dell'Unione n. 36 del 14.11.2024, il presente provvedimento viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 - 4° comma - del D.Lgs. n° 267/2000 e s.m.i.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO
Firmato digitalmente
NARI MAURO

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato digitalmente
Dr.ssa Sonia ZEROLI