



Comune di Casalromano

Provincia di Mantova

**DELIBERA DI
GIUNTA COMUNALE
N. 67 del 16-11-2023**

COPIA

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2024-2026, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E AGGIORNAMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA

L'anno duemilaventitre, addì sedici, del mese di novembre, alle ore 18:20, nella sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

Cognome e Nome	Carica	Presenti/Assenti
Roberto Bandera	Sindaco	Presente
Mauro Sciena	Assessore	Presente
Annalisa Bettegazzi	Assessore	Presente
		Presenti 3 Assenti 0

Partecipa all'adunanza il Segretario Comunale **Dott.ssa Graziella Scibilia** il quale provvede alla redazione del presente verbale

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il Signor **Roberto Bandera** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

G.C. N. 67 del 16-11-2023

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2024-2026, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E AGGIORNAMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA

LA GIUNTA COMUNALE

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 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”*;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs.75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs.165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- con Decreto 08/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una “spesa potenziale massima” affermano: *“per le*

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

DATO ATTO che, in ossequio all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

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

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

- contenimento della spesa di personale;
- facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- lavoro flessibile;

CONSIDERATO che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater L. n. 296/2006 e s.m.i., gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

RILEVATO a tal fine che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006 e s.m.i., corrispondente al sopraccitato valore medio, è pari a **€ 343.062,62**;

VISTO l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

RITENUTO necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere ad una ricognizione dell'assetto organizzativo dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

CONSIDERATA l'attuale consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, ed appurato, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli responsabili apicali dell'Ente, conservate in atti, che, in tale ambito, **non emergono situazioni di personale in esubero** all'interno delle cinque Aree di questo Ente, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. (**Allegato D**);

VALUTATI, al contempo, i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, in via di approvazione, e Deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 26.01.2023 (Piano della Performance 2023-2025) e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 78 in data 28.11.2022, immediatamente esecutiva, di approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 (PTFP), ricognizione annuale delle eccedenze di personale e aggiornamento della dotazione organica;

VISTO l'art. 33, comma 2 del cosiddetto “Decreto Crescita”, decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 58/2019, e s.m.i., che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo 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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. (...omissis...);

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

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

VISTO l'art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella L. n.114/2014 in materia di graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti;

RILEVATO che non è più applicabile l'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e l'art. 5, del D.L. n.78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

RITENUTO opportuno, sulla base delle predette indicazioni, procedere alla quantificazione del budget assunzionale ed alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente;

CONSIDERATO il criterio del RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI;

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

CONSIDERATO che, 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.

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 il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti dell'ultimo triennio 2020/2021/2022, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2022:

Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2020	1.232.534,81 €
	2021	1.199.093,32 €
	2022	1.301.752,08 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		1.244.460,07 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022	7.606,60 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		1.236.853,47 €

VISTI

-l'allegata relazione illustrativa sul calcolo del limite di spesa per nuove assunzioni – anno 2024 ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 (**Allegato A**)

-l'allegato prospetto delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM 17 marzo 2020 e della sopra citata circolare ministeriale (**allegato A1**);

VERIFICATO che, per questo comune, il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti è il seguente:

	Rendiconto 2022
Spese di personale	249.309,28 €
Media entrate	1.236.853,47 €
Percentuale	20,16%

CONSIDERATO, inoltre, il criterio riguardante LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE;

PRESO ATTO che l'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34/2019, 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.

VALUTATO che questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera b);

CONSIDERATO che gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34/2019, 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;

VERIFICATO, che, sulla base della normativa vigente, il Comune, avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al **20,16%**, si colloca al di sotto del valore di prima soglia della tabella 1 (28,60%), ossia nella fascia dei comuni virtuosi;

CONSIDERATO che l'ente può, pertanto, incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006.

DATO ATTO che:

- lo spazio finanziario **teorico** disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti, è pari ad € 104.430,81;
- tuttavia, poiché per il periodo 2020-2024 viene fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento **calmierato**, secondo le percentuali della tabella 2 per ulteriori assunzioni per questo ente è pari a € 119.911,73;
- l'incremento calmierato risulta maggiore rispetto all'incremento teorico, dunque il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento teorico pari a 104.430,81;

RILEVATO che il margine ordinario disponibile per nuove assunzioni, così come aggiornato con Delibera di Giunta comunale n. 14 del 20.02.2020, è determinato in via residuale in euro 20.104,77, quale resto assunzionale non utilizzato fino a tutto il 31.12.2020;

CONSIDERATO che:

- 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 spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM;
- l'incremento effettivo alle assunzioni disponibile per questo ente è inferiore all'incremento calmierato entro i valori della tabella 2, nonché contenuto nell'incremento massimo teorico disponibile, è dunque possibile nell'anno 2024 utilizzare teoricamente la quota di resti assunzionali ancora inutilizzata del quinquennio 2015 – 2019, in alternativa all'incremento massimo teorico, valutando l'alternativa migliore (parere Rgs 13/05/2020); tuttavia il valore dei resti inutilizzati è inferiore all'incremento calcolato;

RILEVATO, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività di stabilire il seguente fabbisogno di personale per il triennio 2024-2026, nei limiti consentiti dalla normativa in materia di contenimento della spesa di personale e del primario obiettivo di rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio:

Anno 2024		
categoria	profilo	copertura
==	==	==
Si garantirà, compatibilmente con le norme in materia di spesa di personale e di assunzioni, il turn-over del personale che dovesse cessare.		
Anno 2025		
categoria	profilo	copertura
==	==	==
Si garantirà, compatibilmente con le norme in materia di spesa di personale e di assunzioni, l'ulteriore turn-over del personale che dovesse cessare.		
Anno 2026		
categoria	profilo	copertura
==	==	==
Si garantirà, compatibilmente con le norme in materia di spesa di personale e di assunzioni, l'ulteriore turn-over del personale che dovesse cessare.		

VALUTATO inoltre, in attuazione delle citate linee guida sui fabbisogni di personale (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/07/2018) e con quanto disposto dall'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, di approvare la dotazione organica dell'Ente (**Allegato A2**);

PRECISATO che:

- sulla base dell'attuale normativa la dotazione di personale dell'Ente si compone dei dipendenti in servizio più le figure professionali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi programmati;
- la dotazione organica si muove in coerenza con le linee guida sui fabbisogni di personale in termini di rispetto dei vincoli finanziari (punto 2.2 delle linee di indirizzo), come risulta dagli allegati al presente atto;

RITENUTO altresì di prevedere anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, 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;

RICHIAMATO, a tal fine, 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;

RICHIAMATO 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;

RILEVATO CHE il limite della spesa per le assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010 è di € **5.088,11**;

- il costo annuale per l'utilizzo delle attuali tipologie contrattuali a tempo determinato utilizzate dall'Ente è pari complessivamente ad € 4.950,56;

Spesa complessiva lavoro flessibile: 5.088,11 Anno 2009			
Spesa presunta lavoro flessibile: 4.950,56 Anno 2024/2025/2026			
Profilo/categoria	senza oneri	oneri	con oneri
Servizio Tributi/ Finanziario Cat.C – Istruttore contabile (Art.1 - Comma 557 L.n.311/2004)	3.567,00	1.383,56	4.950,56
Totale			4.950,56

VALUTATO che gli importi contrattuali del CCNL 16.11.2022 sono diversi per 2016, 2017 e 2018, di conseguenza la spesa per cessazioni ed assunzioni viene considerata con lo stesso importo contrattuale (anche la circolare 11786 del 22.02.2011 dispone di calcolare i risparmi per cessazioni con criteri omogenei di quelli utilizzati per il calcolo degli oneri assunzionali), in quanto nel calcolo del rispetto del limite di spesa del personale si decurtano gli incrementi derivanti dall'applicazione contrattuale;

RILEVATO, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività, di stabilire il seguente fabbisogno di personale per il triennio 2024-2026, nei limiti consentiti dalla normativa in materia di turn over e di contenimento della spesa di personale:

Anno 2024		
Tipologia	Motivazione	Costo complessivo
Assunzione temporanea di personale di altre amministrazioni ex art.1, comma 557, della legge n°311/2004 da assegnare all'area finanziaria: - N.1 istruttore (ex cat. C) per 12 mesi per n. 6 ore settimanali al di fuori del servizio ordinario	Necessità di acquisire professionalità specifiche nell'ambito del servizio finanziario e tributario, non reperibili in altro modo, per gli adempimenti connessi alle innumerevoli nuove funzioni assegnate ai Comuni in materia.	€ 4.950,56 (al di fuori dell'orario di servizio)
Assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni, per n. 10 ore settimanali - ex art. 14 CCNL 22/01/2004 ora corrispondente all'art.23 del nuovo CCNL del 16/11/2022- n.1 funzionario EQ (ex cat. D1-P.E.D2)- da assegnare all'area finanziaria	Necessità di garantire il funzionamento del servizio finanziario.	€ 17.572,68 (salvo conguagli) tipologia di spesa esclusa dal limite di legge per lavoro flessibile
Anno 2025		
Tipologia	Motivazione	Costo complessivo
Assunzione temporanea di personale di altre amministrazioni ex art.1, comma 557, della legge n°311/2004 da assegnare all'area finanziaria: - N.1 istruttore (ex cat. C) per 12 mesi per n.6 ore settimanali al di fuori del servizio ordinario	Necessità di acquisire professionalità specifiche nell'ambito del servizio finanziario e tributario, non reperibili in altro modo, per gli adempimenti connessi alle innumerevoli nuove funzioni assegnate ai Comuni in materia.	€ 4.950,56 (al di fuori dell'orario di servizio)

Assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni, per n. 10 ore settimanali - ex art. 14 CCNL 22/01/2004 ora corrispondente all'art.23 del nuovo CCNL del 16/11/2022-n.1 funzionario EQ (ex cat. D1-P.E.D2)- da assegnare all'area finanziaria	Necessità di garantire il funzionamento del servizio finanziario.	€ 17.572,68 (salvo conguagli) tipologia di spesa esclusa dal limite di legge per lavoro flessibile
Anno 2026		
Tipologia	Motivazione	Costo complessivo
Assunzione temporanea di personale di altre amministrazioni ex art.1, comma 557, della legge n°311/2004 da assegnare all'area finanziaria: - N.1 istruttore (ex cat. C) per 12 mesi per n.6 ore settimanali al di fuori del servizio ordinario	Necessità di acquisire professionalità specifiche nell'ambito del servizio finanziario e tributario, non reperibili in altro modo, per gli adempimenti connessi alle innumerevoli nuove funzioni assegnate ai Comuni in materia.	€ 4.950,56 (al di fuori dell'orario di servizio)
Assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni, per n. 10 ore settimanali - ex art. 14 CCNL 22/01/2004 ora corrispondente all'art.23 del nuovo CCNL del 16/11/2022-n.1 funzionario EQ (ex cat. D1-P.E.D2)- da assegnare all'area finanziaria	Necessità di garantire il funzionamento del servizio finanziario.	€ 17.572,68 (salvo conguagli) tipologia di spesa esclusa dal limite di legge per lavoro flessibile

VERIFICATO 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 2019, 2020 e 2021;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della L. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-quater della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2022;
- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 91 del 15.12.2022 il piano di azioni positive per il triennio 2023-2025;
- 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 (**Allegato D**);
- questo ente ha adottato il Piano della Performance/Peg/Piano degli Obiettivi 2023 in data 20/01/2022 con deliberazione n. 04;
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- con deliberazione di Consiglio comunale n. 32 del 25.07/2019 l'amministrazione ha disposto di avvalersi della facoltà prevista dal comma 3 dell'art. 233-bis del TUEL 267/2000, come modificato dall'art. 1, comma 831, legge n. 145 del 2018, per cui *"Gli enti locali con popolazione inferiore a 5.000 abitanti possono non predisporre il bilancio consolidato"*;

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

PRECISATO che questo Ente, avendo un numero di dipendenti inferiore a 15, non è tenuta al collocamento obbligatorio in materia di lavoratori disabili di cui alla Legge 12/03/1999, n. 68;

RIBADITO il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

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”*;

ATTESO che, ai fini dell'accertamento del rispetto delle prescrizioni ex art. 19, comma 8 della Legge n. 448/2001 in merito alla spesa della presente programmazione di fabbisogno di personale, sul presente atto il Revisore Unico dei Conti rilascia apposito parere e asseverazione;

Evidenziato, inoltre, che:

- nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del D.Lgs. n.150/2009 e della L. n.90/2012, l'art. 6 del D.L. n.80/2021 prevede che, entro il 31 gennaio di ogni anno, le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, D.Lgs. 165/2001 - con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative - con più di 50 dipendenti adottano un **“Piano integrato di attività e di organizzazione” (PIAO)**, nell'ottica di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione dei processi anche in materia di diritto di accesso;
- il Piano **ha durata triennale**, viene aggiornato annualmente ed assorbe molti dei previgenti strumenti programmatici della pubblica amministrazione, tra i quali vi è anche il Piano triennale del fabbisogno del personale;
- il D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022 avente ad oggetto *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, attuativo dell'art. 6 del D.L. n.81/2021, ha regolamentato gli adempimenti relativi ai piani assorbiti nel PIAO, stabilendo che il **PFP** troverà collocazione nella Sezione 3 *“Organizzazione e capitale umano”* – sottosezione 3.3 *“Piano triennale dei fabbisogni di personale”*;
- il D.M. della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica - 30 giugno 2022, n. 132 avente ad oggetto *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”* ha approvato il Piano-tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni, definendo altresì modalità semplificate per l'adozione del Piano da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;

Evidenziato altresì che nelle more di approvazione del bilancio di previsione finanziario 2024/2026 e del PIAO 2024/2026, questo Ente deve comunque procedere ad adottare il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026, per essere inserito poi negli strumenti generali di pianificazione dell'Ente (DUP, Bilancio di previsione finanziario e PIAO);

VISTI:

- il T.U. 18 agosto 2000, n. 267, recante: *“Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali”*;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;
- il vigente *“Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi”*;
- i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni – autonomi e locali;

DATO ATTO che del contenuto del presente provvedimento viene fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

RILEVATA la propria competenza generale e residuale all'adozione del presente atto in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000 e dato atto che l'ente può modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

RICHIAMATI:

- il D. Lgs n. 267/2000 e s.m.i.;
- il D. Lgs. n°33 del 14/03/2013 e s.m.i.;
- il D. Lgs. n°118/2011, emanato in attuazione degli art. 1 e 2 della legge n°42/2009 e recante *“Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle regioni, degli enti locali e dei loro organismi”*;
- la Legge 29 dicembre 2022, n. 197 *“Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025”*;
- la deliberazione della G.C. n° 28 del 18/05/2023 con cui è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione-PIAO 2023/2025, redatto in forma semplificata (per gli Enti con meno di 50 dipendenti), costituito dalle seguenti Sezioni:
 - o Sezione 1 – Scheda Anagrafica e analisi del contesto esterno e interno
 - o Sezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza, che assorbe il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) 2023/2025
 - o Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano, che assorbe il Piano delle azioni positive (PAP) 2023/2025 (Sottosezione 3.1.1) ed il Piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025 (Sottosezione 3.3);
- il D. Lgs. n°118/2011, emanato in attuazione degli art. 1 e 2 della legge n°42/2009 e recante *“Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle regioni, degli enti locali e dei loro organismi”* successivamente modificato dal D. Lgs. n°126/2014 e dal D.L. 19 giugno 2015, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2015, n. 125
- la Legge 29 dicembre 2022, n. 197 *“Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025”*;

RICHIAMATI, altresì:

- la delibera del C.C. n. 25 del 26/07/2022, con cui è stato approvato il Documento Unico di programmazione (D.U.P.) 2023-2025;
- la delibera di C.C. n. 43 del 22/12/2022 con cui è stata approvata la Nota di Aggiornamento al DUP 2023-2025;
- la delibera di C.C. n° 44 del 22/12/2022 con cui è stato approvato il Bilancio di Previsione Finanziario 2023-2025;
- la delibera G.C. n. 98 del 22/12/2022, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2023-2025

VISTO il bilancio di previsione finanziario 2024-2026, in corso di approvazione;

VISTO il parere favorevole espresso sulla proposta di deliberazione dal Responsabile del Servizio in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, c. 1, del D. Lgs. n°267/2000 - T.U. delle Leggi sull'ordinamento degli EE. LL., come ora modificato dalla lettera b) del comma 1 dell'art. 3 del D.L. n.174 del 10 ottobre 2012, conv. in L. n. 213/2012;

Con voti unanimi favorevoli, legalmente espressi

DELIBERA

- 1) La premessa è parte integrante e sostanziale del presente provvedimento e ne costituisce motivazione ai sensi della Legge 7 agosto 1990 n. 241.

- 2) **di prendere atto**, a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2011 e s.m.i., e della ricognizione delle eccedenze di personale, effettuata dai Responsabili di Area, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., **dell'assenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale (Allegato D);**
- 3) **di dare atto** che la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 343.062,62;
- 4) **di approvare** il piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026, come segue:
 - Allegato A) Relazione illustrativa sul calcolo del limite di spesa per nuove assunzioni – anno 2024 ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
 - Allegato A1) Calcolo delle capacità assunzionali ai sensi del DM 17 Marzo 2020;
 - Allegato A2) Dotazione Organica;
 - Allegato B) Piano assunzionale 2024/2026;
 - Allegato C) Costo dotazione organica e raffronto spesa potenziale massima;
 - Allegato D) Verifica eccedenze personale;
- 5) **di dare atto** che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, al netto dei rimborsi di altri enti e delle altre voci non rilevanti, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di “pareggio di bilancio”, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);
- 6) **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, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti già indicati nel Documento Unico di Programmazione 2024/2026;
- 7) **di programmare** ed autorizzare per il triennio 2024/2026, se necessario e compatibilmente con la normativa in vigore, l'eventuale assunzione di personale a tempo determinato (comma 557) e/o con contratti di lavoro autonomo e /o con altre forme se e quando vigenti (formazione lavoro, somministrazione, ecc.) nei casi e modalità previsti dalla legge, dalla normativa contrattuale e di settore e comunque nel rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. 368/2001, e successive modificazioni ed integrazioni, per lo svolgimento di attività istituzionali, esigenze organizzative e per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'amministrazione comunale e comunque nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 conv. in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
- 8) **di precisare** che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche normative in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
- 9) **di dare atto** che:
 - del contenuto del presente provvedimento viene fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
 - che sul presente provvedimento di verifica ed aggiornamento della pianificazione del fabbisogno del personale per il triennio 2024/2026, il Revisore Unico dei Conti con Verbale n.13 del 16/11/2023 ha rilasciato apposito parere e asseverazione ai fini dell'accertamento del rispetto delle prescrizioni ex art. 19, comma 8 della Legge n. 448/2001 in merito alla spesa della presente programmazione di fabbisogno di personale;
- 10) **di provvedere**, con successivo atto, all'approvazione definitiva del Piano triennale di fabbisogno del personale 2024-2026 mediante inserimento dello stesso nella Sezione 3.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione-PIAO 2024/2026;
- 11) **di dare mandato** al Servizio Segreteria affinché pubblichi il presente piano triennale dei fabbisogni in “Amministrazione trasparente”, nell'ambito degli “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione

organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato” di cui all’art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

- 12) **di dare mandato** al Servizio Personale affinché trasmetta il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l’applicativo “PIANO DEI FABBISOGNI” presente in SICO, ai sensi dell’art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
- 13) **di dichiarare**, con separata votazione unanime favorevole, il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell’art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000, considerata la necessità di procedere tempestivamente agli adempimenti conseguenti.

Allegati:

- *Allegato A) Relazione illustrativa*
- *Allegato A1) Calcolo delle capacità assunzionali ai sensi del DM 17 Marzo 2020;*
- *Allegato A2) Dotazione Organica;*
- *Allegato B) Piano assunzionale 2024/2026;*
- *Allegato C) Costo dotazione organica e raffronto spesa potenziale massima;*
- *Allegato D) Verifica eccedenze personale;*
- *Allegato E) Parere e asseverazione del Revisore*

PARERI AI SENSI DELL'ART. 49 del D.LGS. 267/2000

OGGETTO DELLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2024-2026,
RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E AGGIORNAMENTO
DELLA DOTAZIONE ORGANICA

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere Favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art.49 del T.U. approvato con D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267 e s.m.i., in quanto la proposta che precede è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia.

Data 16-11-2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to dott.ssa Cristina Giudici

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Si esprime parere Favorevole in riguardo alla regolarità contabile di cui sopra, parere espresso ai sensi dell'art.49 del T.U. approvato con D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267 e s.m.i.

Data 16-11-2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to dott.ssa Cristina Giudici

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

IL SINDACO - PRESIDENTE

F.to Roberto Bandera

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott.ssa Graziella Scibilia

N 55 Reg. pubblicazioni

Il sottoscritto Segretario Comunale, su conforme dichiarazione del Messo Comunale, certifica che copia del presente verbale è stato pubblicato il giorno 09-02-2024 all'Albo Pretorio informatico di questo Comune ove rimarrà esposto per 15 giorni consecutivi e che in pari data è stato comunicato ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli EE.LL. approvato con D. lgs. n. 267/2000.

IL MESSO COMUNALE

F.to Santina Ponzoni

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott.ssa Graziella Scibilia

CERTIFICATO DI ESEGUIBILITA'

Si certifica che la suesata deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 - del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli EE.LL. approvato con D.lgs 267/2000

Lì, 09-02-2024

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott.ssa Graziella Scibilia

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Si certifica che la su esata deliberazione, non sottoposta al controllo preventivo di legittimità, è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio informatico di questo comune ai sensi del combinato disposto dell'art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69 e dell'art. 124, c. 1, del T.U. 18.08.2000, n. 267 per quindici giorni consecutivi dal 09-02-2024 senza riportare nei primi 10 giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta esecutiva, ai sensi del comma 3° dell'art. 134 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli EE.LL. approvato con D. Lgs. n. 267/2000, in data 19-02-2024

Lì,

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott.ssa Graziella Scibilia

Copia conforme all'originale, in carta libera ad uso amministrativo.

Lì, 09-02-2024

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Graziella Scibilia



Comune di Casalromano

Provincia di Mantova

Allegato A) delibera di G.C. n. 67 del 16/11/2023

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to dott.ssa G. Scibilia

Relazione illustrativa sul calcolo del limite di spesa per nuove assunzioni – anno 2024 ai sensi del D.M. 17 marzo 2020.

Premessa

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

"2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. 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 D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, anche in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 562, L. n. 296/2006;

Art. 4 D.M. 17 marzo 2020 – Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale

Il Comune di Casalromano registrando una popolazione al 31.12.2022 di n. 1.510 abitanti appartiene alla fascia demografica **B**. In base alla Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al **28,60%**:

TAB.1 FASCE DEMOGRAFICHE				
DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA	
0	999	29,50%	a	
1.000	1.999	28,60%	b	
2.000	2.999	27,60%	c	

3.000	4.999	27,20%	d
5.000	9.999	26,90%	e
10.000	59.999	27,00%	f
60.000	249.999	27,60%	g
250.000	1.499.999	28,80%	H
1.500.000	50.000.000	25,30%	I
Abitanti al 31.12			
2022	1.510		
VALORE SOGLIA		28,60%	B

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.

Spesa del personale in rapporto alle entrate correnti

Il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti nette è pari al **20,16%**, e quindi inferiore al valore soglia del 28,60%, come nel prosieguo dimostrato:

ANNO			
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno			
2024			
Popolazione al 31 dicembre		ANNO	
		2022	
		VALORE	FASCIA
		1.510	b
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		ANNI	
		2022	
		VALORE	
		(a)	249.309,28 € (I)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)	342.604,93 €
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2020	1.232.534,81 €
		2021	1.199.093,32 €
		2022	1.301.752,08 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			1.244.460,07 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2022	7.606,60 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	1.236.853,47 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)	20,16%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)	28,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)	32,60%

Art. 5 D.M. 17 marzo 2020 – Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio

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:

TAB. 2 FASCE DEMOGRAFICHE		VALORI SOGLIA				
DA	A	2020	2021	2022	2023	2024
0	999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
1.000	1.999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%

2.000	2.999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
3.000	4.999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
5.000	9.999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
10.000	59.999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
60.000	249.999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
250.000	1.499.999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
1.500.000	50.000.000	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
Abitanti al 31.12						
2022	1.510					
VALORI SOGLIA		23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%

Il valore soglia per l'annualità 2024 è pari al **35%**.

Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

I resti assunzionali sono i seguenti:

CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONALI					
ND	Residui disponibili	Anno cessazione	Quota della spesa del personale cessato utilizzabile per nuove assunzioni	Quota già utilizzata	Quota ancora utilizzabile
1	RESIDUI DISPONIBILI 2015	2014			0,00 €
2	RESIDUI DISPONIBILI 2016	2015			0,00 €
3	RESIDUI DISPONIBILI 2017	2016			0,00 €
4	RESIDUI DISPONIBILI 2018	2017			0,00 €
5	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (A)	2018			0,00 €
6	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (B)	2019	20.104,77		20.104,77 €
TOTALE			20.104,77 €	0,00 €	20.104,77 €

Preso atto del parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue: *"l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo."*

Determinazione del limite di spesa da applicare all'anno 2024

ENTE VIRTUOSO	
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f) 104.430,81 €

Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	353.740,09 €
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	202 4 (h)	35,00 %
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	119.911,73 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	20.104,77 €
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	119.911,73 €
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	462.516,66 €
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	353.740,09 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	202 4 (o)	353.740,09 €

Specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate

Vista la Circolare interministeriale 13 maggio 2020, esplicativa delle nuove regole assunzionali per i Comuni introdotte dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazione dalla Legge n. 58/2019 (cd. "Decreto Crescita") pubblicata sulla G.U. n. 226 dell'11 settembre 2020, ed in particolare il punto 1.2 "Specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate" il quale fornisce chiarimenti rispetto all'art. 2 del DM 17 marzo 2020: (...) *Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macro aggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999. Per "entrate correnti" si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi retto alla tre annualità che concorrono alla media. Deve essere evidenziato altresì che il FCDE è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso. (...)*

Considerato inoltre che l'art. 2, c. 3 del decreto del ministero dell'interno del 21 ottobre 2020 in materia di funzioni e classificazione dei segretari comunali e provinciali, dispone: **"Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa"**, pertanto:

- per l'annualità 2018 la spesa di personale è pari ad € 342.604,93, considerando la quota a proprio carico del Segretario comunale in convenzione pari ad € 27.383,10;
- per l'annualità 2022 è stata sommata la spesa impegnata per il trasferimento al comune capofila pari ad € 25.000,00.

Ricordato infine l'articolo 3 comma 4ter DL 36/2022 "A decorrere dall'anno 2022, per il CCNL relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58", pertanto la spesa di personale dell'anno 2022 è stata decurtata di € 8.746,75 pari agli arretrati corrisposti al personale.

Limiti di spesa ex art. 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296

Visto l'art. 1, cc. 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007), i quali contengono la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti a patto di stabilità fino al 2015, prevedendo che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti *“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: (...) b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”* (comma 557);
- costituiscono spese di personale anche quelle *“sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 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”* (comma 557-bis);
- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione (comma 557-ter);
- gli enti assicurano, nell'ambito del Piano triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (comma 557-quater).

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		ANNO	
		2024	
Popolazione al 31 dicembre		ANNO	
		2022	
		VALORE	FASCIA
		1.510	b
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		ANNI	
		2022	
		VALORE	
		249.309,28 €	(I)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)	342.604,93 €
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2020	1.232.534,81 €
		2021	1.199.093,32 €
		2022	1.301.752,08 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			1.244.460,07 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2022	7.606,60 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	1.236.853,47 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)	20,16%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)	28,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)	32,60%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))		(f)	104.430,81 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		(f1)	353.740,09 €
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024		2024	35,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)		(i)	119.911,73 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")		(l)	20.104,77 €
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)		(m)	119.911,73 €
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)		(m1)	462.516,66 €
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)		(n)	353.740,09 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno		2024	353.740,09 €



Comune di Casalmorano
Provincia di Mantova

ALLEGATO A2)

Alla delibera della G.C. n. 67 del 16/11/2023
f.to Dott.ssa G. Scibilia

DOTAZIONE ORGANICA PREVISIONALE 2024

Area	Ex categoria	Settore	Profilo professionale	Dot. organica	Posti in servizio
Operatori esperti	B3-B3	Tecnico – manutentivo	Operaio specializzato / autista scuolabus	1	1
Funzionari	C1-C5	Amministrativo	Bibliotecaria	1 ridotto	1
Funzionari	C1-C2	Amministrativo (serv. demografici)	Istruttore amministrativo	1	1
Funzionari ed EQ	D1-D2	Economico – finanziario	Istruttore direttivo area economico-finanziaria	1 ridotto*	1
Funzionari	C1-C2	Economico – finanziario	Istruttore amministrativo area economico finanziaria	1 ridotto**	1
Funzionari ed EQ	D1-D3	Tecnico – manutentivo	Istruttore direttivo area tecnica	1	1
Funzionari ed EQ	D1-D4	Amministrativo	Istruttore direttivo area amministrativa	1	1
Funzionari ed EQ	D1-D2	Servizio vigilanza	Istruttore direttivo	1	1
				8	8

*convenzione ex art. 14 CCNL 2004 n. 10 ore

** Tempo determinato ex art. 557 L. 344/2001 n. 6 ore



Comune di Casabromano
Provincia di Mantova

ALLEGATO B)

Alla delibera della G.C. n. 67 del 16/11/2023
f.to Dott.ssa G. Scibilia

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2024-2026

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Anno 2024		
categoria	profilo	copertura
==	==	==
Si garantirà, compatibilmente con le norme in materia di spesa di personale e di assunzioni, il turn-over del personale che dovesse cessare.		
Anno 2025		
categoria	profilo	copertura
==	==	==
Si garantirà, compatibilmente con le norme in materia di spesa di personale e di assunzioni, l'ulteriore turn-over del personale che dovesse cessare.		
Anno 2026		
categoria	profilo	copertura
==	==	==
Si garantirà, compatibilmente con le norme in materia di spesa di personale e di assunzioni, l'ulteriore turn-over del personale che dovesse cessare.		

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Nel corso del triennio si prevede di ricorrere ad assunzioni di personale a tempo determinato nel seguente modo e per i corrispettivi indicati a fianco

Anno 2024			
categoria	Profilo	Motivazione	Costo complessivo
Anno 2025			
categoria	Profilo	Motivazione	Costo complessivo
Anno 2026			
categoria	Profilo	Motivazione	Costo complessivo

La elencazione negativa delle assunzioni a tempo determinato è da intendersi indicativa. Per ragioni di urgenza si potrà provvedere all'aggiornamento del presente piano in conformità alle disposizioni di legge in vigore.



Comune di Casabromano
Provincia di Mantova

ALLEGATO B)

Alla delibera della G.C. n. 67 del 16/11/2023
f.to Dott.ssa G. Scibilia

UTILIZZO DI ALTRI CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE

Nel corso del triennio si prevede di ricorrere ad altre forme flessibili di acquisizione di personale nel seguente modo e per i corrispettivi indicati a fianco

Anno 2024		
Tipologia	Motivazione	Costo complessivo
Assunzione temporanea di personale di altre amministrazioni ex art.1, comma 557, della legge n°311/2004 da assegnare all'area finanziaria: - N.1 funzionario (ex cat. C1) per 12 mesi per n.6 ore settimanali al di fuori del servizio ordinario	Necessità di acquisire professionalità specifiche nell'ambito del servizio finanziario e tributario, non reperibili in altro modo, per gli adempimenti connessi alle innumerevoli nuove funzioni assegnate ai Comuni in materia.	€ 4.950,56 (al di fuori dell'orario di servizio)
Assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni, per n. 10 ore settimanali - ex art. 14 CCNL 22/01/2004 ora corrispondente all'art.23 del nuovo CCNL del 16/11/2022 – Funzionario ed EQ (ex cat. D1/D2) da assegnare all'area finanziaria	Necessità di garantire il funzionamento del servizio finanziario.	€ 17.572,68 (salvo conguagli) tipologia di spesa esclusa dal limite di legge per lavoro flessibile
Anno 2025		
Tipologia	Motivazione	Costo complessivo
Assunzione temporanea di personale di altre amministrazioni ex art.1, comma 557, della legge n°311/2004 da assegnare all'area finanziaria: - N.1 funzionario (ex cat. C1) per 12 mesi per n.6 ore settimanali al di fuori del servizio ordinario	Necessità di acquisire professionalità specifiche nell'ambito del servizio finanziario e tributario, non reperibili in altro modo, per gli adempimenti connessi alle innumerevoli nuove funzioni assegnate ai Comuni in materia.	€ 4.950,56 (al di fuori dell'orario di servizio)
Assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni, per n. 10 ore settimanali - ex art. 14 CCNL 22/01/2004 ora corrispondente all'art.23 del nuovo CCNL del 16/11/2022 – Funzionario ed EQ (ex cat. D1/D2) da assegnare all'area finanziaria	Necessità di garantire il funzionamento del servizio finanziario.	€ 17.572,68 (salvo conguagli) tipologia di spesa esclusa dal limite di legge per lavoro flessibile
Anno 2026		
Tipologia	Motivazione	Costo complessivo
Assunzione temporanea di personale di altre amministrazioni ex art.1, comma 557, della legge n°311/2004 da assegnare all'area finanziaria: - N.1 funzionario (ex cat. C1) per 12 mesi per n.6 ore settimanali al di fuori del servizio ordinario	Necessità di acquisire professionalità specifiche nell'ambito del servizio finanziario e tributario, non reperibili in altro modo, per gli adempimenti connessi alle innumerevoli nuove funzioni assegnate ai Comuni in materia.	€ 4.950,56 (al di fuori dell'orario di servizio)



Comune di Casabromano

Provincia di Mantova

ALLEGATO B)

Alla delibera della G.C. n. 67 del 16/11/2023

f.to Dott.ssa G. Scibilia

Assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni, per n. 10 ore settimanali - ex art. 14 CCNL 22/01/2004 ora corrispondente all'art.23 del nuovo CCNL del 16/11/2022 – Funzionario ed EQ (ex cat. D1/D2) da assegnare all'area finanziaria	Necessità di garantire il funzionamento del servizio finanziario.	€ 17.572,68 (salvo conguagli) tipologia di spesa esclusa dal limite di legge per lavoro flessibile
--	---	---

Il presente Piano del Fabbisogno del Personale valevole per il triennio 2024/2026 viene corredato da ulteriori allegati, ai fini della verifica del rispetto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale.



Comune di Casabianca
Provincia di Mantova

Allegato C) delibera di G.C. n. 67 del 16/11/2023

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to dott.ssa G. Scibilia

CATEGORIA DI ACCESSO	UNITA' DI PERSONALE	AREA	COSTO ANNUALE SU 13 MENSILITA'
B3	1	TERRITORIO ED AMBIENTE (operaio)	22.500,00
C1	1,67		40.860,00
_ di cui:	0,92	DEMOGRAFICI	22.500,00
_ di cui:	0,17	FINANZIARIO E TRIBUTI	4.660,00
_ di cui:	0	SERVIZI SCOLASTICI (cuoca)	0,00
_ di cui:	0,5	BIBLIOTECA	13.700,00
D1	3,5		107.950,00
_ di cui:	1	AMMINISTRATIVO	31.250,00
_ di cui:	1	UFFICIO TECNICO	30.100,00
_ di cui:	1	VIGILANZA	29.000,00
_ di cui:	0,28	AREA FINANZIARIA CONVENZIONATA	18.000,00
			171.710,00
TOT. ONERI PREVIDENZIALI			53.200,00
TOT. IRAP			9.950,00
			234.860,00

ULTERIORI COMPONENTI DELLA SPESA DEL PERSONALE

FONDO RISORSE UMANE E STRAORDINARIO	8.500,00
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	21.000,00
RETRIBUZIONE ACCESSORIA SEGRETARIO	1.000,00
CONVENZIONE DI SEGRETERIA	25.300,00
ULTERIORI COMPONENTI	3.303,00
RINNOVI CONTRATTUALI	-6.874,71
	52.228,29

TOTALE SPESA DEL PERSONALE

287.088,29

	Media 2011/2013
	2008 per enti non soggetti al patto
Spese macroaggregato 101	320.443,83
Spese macroaggregato 103	
Irap macroaggregato 102	22.618,79
Altre spese:	
Convenzione di Segreteria e Ragioneria	
Missioni, formazione e diritti di rogito	
Totale spese di personale (A)	343.062,62
(-) Componenti escluse (B):	
Rimborso personale in convenzione	
Diritti di rogito	
Missioni e formazione	
Oneri per rinnovi contrattuali	
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	343.062,62



Comune di Casalromano

Provincia di Mantova

ALLEGATO D)

alla D.G.C. n° 67 del 16/11/2023

Il Segretario Comunale

f.to dott.ssa Graziella Scibilia

VALUTAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE A SEGUITO DI RICOGNIZIONE EX ART. 33 D.LGS. N°165/2001 – ANNO 2024.

I sottoscritti Responsabili dei servizi e titolari di Posizione Organizzativa:

Dato atto dei contenuti del Bilancio di Previsione finanziario 2024/2026, in corso di approvazione, e della programmazione del fabbisogno di personale 2024-2026, nonché del piano delle assunzioni 2024;

Visto l'art. 33 cc. 1, 2 e 3 del D.Lgs n° 165/2011 “*Eccedenze di Personale e mobilità collettiva*”, così come modificato dall'art. 16 della Legge N.183/2011, il quale dispone che:

- le amministrazioni pubbliche provvedano annualmente alla ricognizione di situazioni di soprannumero o eventuali eccedenze di personale per esigenze funzionali o sulla base della situazione finanziaria dell'Ente;
- le amministrazione che non adempiono alla ricognizione annuale del personale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- gli esiti della ricognizione devono essere comunicati al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- la mancata attivazione delle procedure previste dall'art. 33 del medesimo D.Lgs n° 165/2011 da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

Rilevato che l'art. 16 della legge n° 183/2011 (c.d. Legge di stabilità 2012) stabilisce che l'adempimento rientra nella competenza esclusiva della dirigenza e che annualmente dovrà essere effettuata tale ricognizione;

Dato atto di aver provveduto a detta valutazione delle attuali esigenze di servizio delle proprie Aree/Servizi e delle attività da svolgere per le finalità e gli obiettivi individuati nei documenti di programmazione di codesta Amministrazione;

Confermano

la dotazione dei propri servizi, in quanto non sussistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale **per l'anno 2024**.

Il Segretario Comunale Responsabile del Personale e Segreteria

F.TO Dott.ssa Graziella Scibilia

Il Responsabile dell'Area Servizi Demografici

F.TO Dott. Roberto Bandera

Il Responsabile dell'Area Finanziario-Contabile, Servizi tributari

F.TO Dott.ssa Cristina Giudici

Il Responsabile dell'Area Amministrativa e servizi scolastici, culturali e sociali

F.TO Ponzoni Santina



Comune di Casalromano

Provincia di Mantova

ALLEGATO D)

alla D.G.C. n° 67 del 16/11/2023

Il Segretario Comunale

f.to dott.ssa Graziella Scibilia

Il Responsabile dell' Area Tecnica

F.TO geom. Andrea Ferrari

Il Responsabile del Servizio Polizia locale

F.TO Claudio Rech Dal Dosso

Casalromano, lì 16/11/2023

La presente ricognizione costituisce allegato alla programmazione di personale per il triennio 2024/2026

COMUNE DI CASALROMANO
PROVINCIA DI MANTOVA

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Verbale n. 13 del 16/11/2023

**OGGETTO: PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE SUL PIANO FABBISOGNO DEL PERSONALE
2024/2026**

Richiamati i seguenti disposti di legge, in materia di programmazione del personale:

- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001
- l'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296
- l'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019
- l'art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 114/2014
- l'art.1, comma 228, della legge 208/2015
- l'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010
- l'articolo 36, comma 2 del d.lgs.165/2001
- l'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017;

Vista la proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto "Approvazione piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026 (PTFP), ricognizione annuale delle eccedenze di personale e aggiornamento della dotazione organica";

Dato atto che i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, devono essere disposti in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente;

Considerato che l'articolo 91 del T.U.E.L. prevede che "gli organi di vertice delle Amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68";

Dato Atto che il comma 2 del sopracitato articolo stabilisce che gli Enti locali programmano le proprie politiche di assunzione in base al principio di riduzione della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni e secondo le restanti modalità elencate dall'articolo stesso;

Visti gli articoli 5, 6, 35, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, e successive modificazioni ed integrazioni;

Richiamato l'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità nel 2015 (ora soggetti al "pareggio di bilancio", così come declinato dall'art. 1, c. 821, della L. 30 dicembre 2018 n.145);

Constatato che il Comune di Casalromano, a seguito delle verifiche effettuate in ordine ai presupposti di legge di cui all'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, nonché al DM 17 marzo 2020 ed alla specifica circolare ministeriale redatta per fornire indicazioni alle amministrazioni, ha registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 20,16%, al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 (28,60%) e pertanto è considerato un Comune virtuoso;

PTU

Alla luce di quanto sopra il Comune può procedere in via teorica ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nelle seguenti misure:

- lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti, è pari ad € 104.430,81;
- poiché per gli anni 2020-2024 viene fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento calmierato per ulteriori assunzioni sarebbe pari a € 119.911,73;
- l'incremento calmierato risulta maggiore rispetto all'incremento teorico, dunque il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento teorico pari a € 104.430,81;

Rilevato per il triennio 2024/2026 non sono previste nuove assunzioni a tempo indeterminato, se non quelle che si dovessero rendere necessarie per garantire il turn-over del personale che dovesse cessare;

Verificato inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale; in particolare:

- ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio per le annualità 2022 (rendiconto) e 2023 (bilancio assestato);
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-quater della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2023-2025;
- l'ente ha adottato il piano di azioni positive per il triennio 2024/2026;
- l'ente effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con la proposta deliberazione ora esaminata;
- questo ente ha adottato il Piano della Performance/Peg/Piano degli Obiettivi 2023;
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, conv. in L. 28/1/2009, n. 2;
- 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;
- pertanto, questo ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale altrimenti prevista dall'art. 76 del D.L. 112/2008;

Considerato altresì che il Comune di Casalromano non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

Richiamato l'art. 33 del Decreto Legge 30 aprile 2019, n.34 recante "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi" c.d. decreto crescita: "le regioni a statuto ordinario 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..."

Visto il prospetto di quantificazione dei costi, in raffronto alla media 2011-2013, per cui ne consegue una programmazione in riduzione della spesa complessiva per il personale dipendente;

Visto il prospetto di verifica degli equilibri su stanziamenti di bilancio, dimostrativo del rispetto pluriennale degli equilibri del bilancio finanziario 2024/2026;

Precisato che il piano delle assunzioni dell'anno 2024 potrà avvenire, oltre che nel rispetto delle altre disposizioni normative, nei limiti fissati dalla legge, salvo successive modifiche;

CERTIFICA

che la proposta di deliberazione in esame è improntata al rispetto del principio generale di riduzione complessiva della spesa e degli equilibri del bilancio finanziario triennale 2024/2026.

ASSEVERA

il mantenimento da parte del Comune di Casalromano, anche in proiezione futura, di un sostanziale (come sopra inteso) equilibrio pluriennale.



L'organo di revisione economico-finanziaria

Dott. Marco Poli