



COMUNE DI BORZONASCA

CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA

IL REVISORE UNICO DEI CONTI

PARERE N. 65 DEL 14/02/2024

"PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024/2026 DELL'ENTE" CONTENUTO NEL PIAO 2024/2026.

L'anno **2024**, il giorno **14** del mese di **febbraio**, il Revisore Unico, la sottoscritta Dott.ssa Daniela Pilade, il Revisore Unico dei Conti, nominata con delibera del Consiglio Comunale n. 18 del 3 giugno 2021, a seguito della richiesta di parere pervenuta a mezzo email in **data 13/02/2024**, **dopo la richiesta dati/informazioni fino alla data odierna**, esprime il proprio parere in merito alla proposta in merito alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto "programmazione triennale del fabbisogno di personale anni **2024/2026**" contenuto nel **PIAO 2024/2026**,

RICHIAMATA LA NORMATIVA

- l'art. 19, c. 8 della Legge 448/2001 prevede che il Revisore deve esprimersi in merito alla compatibilità dei costi derivanti dalla rideterminazione della dotazione organica ed in ordine alla spesa per il piano del fabbisogno del personale deve accertare che sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni;
- l'art. 3, c. 10-bis primo periodo del D.L. 90/2014 convertito in legge n. 114/2014, per cui "il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato ai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente";
- gli artt. 91, c. 1 e 2, 88 e 89, c. 5 del TUEL;
- l'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75, che disciplina la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale, da effettuarsi periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni;
- gli artt. 6 bis, 6 ter, art. 16, c. 1 lett. a-bis ed art. 35, c. 4 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

- l'art. 39, commi 1, 19 e 20 bis, della Legge 27/12/1997, n. 449 e successive modifiche;
- il D.M. 8/05/2018 pubblicato in G.U. 173 del 28/07/2018, che definisce le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;
- l'art. 1, comma 557 e segg. e 562 della la L. 27 dicembre 2006 n. 296, in materia di contenimento della spesa per il personale in valore assoluto;
- l'art. 9, c. 28 D.L. 78/2010 e smi, relativo al contenimento delle spese per lavoro flessibile che fissa limite alla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa;
- l'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 convertito nella L. 122/2010 come integrato dal D.L. 16/2012 convertito dalla legge n. 44/2012, dispone che a decorrere dal 2013 gli enti possono superare il limite del 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009 per le assunzioni a tempo determinato con forme flessibili per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale, fermo restando che, comunque, la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta le stesse finalità dell'anno 2009 al 100%. Nell'ipotesi in cui l'amministrazione locale non abbia una spesa per assunzioni di personale con contratto di lavoro determinato per le medesime finalità (es. per polizia locale) nel 2009 e nemmeno nel triennio 2007-2009 (media costo), sul quale calcolare il predetto limite e/o l'eventuale superamento, l'Amministrazione potrà, con provvedimento motivato, individuare un nuovo parametro di riferimento costituito dalla spesa strettamente necessaria per fare fronte ad un servizio essenziale per l'ente, "fermo restando il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art 36 commi 2 e ss. del d.lg.s 165/2001, e della normativa contrattuale, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento" oppure prendendo a riferimento la spesa sostenuta nell'anno a partire dal quale si sono avuti tali tipi di spesa (per polizia municipale) a cui parametrare il limite di spesa per gli anni successivi (delibera n. 1/2017 della Corte dei Conti sezione Autonomie e il parere del Ministero n. 24/04/2013 "Assunzioni a tempo determinato di personale di polizia municipale").
- l'art. 11, comma 4 bis, del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014, che ha modificato l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, fermo restando il limite di spesa complessivo con riferimento al valore medio del triennio precedente 2011-2012-2013, ha dettato che *"A decorrere dall'anno 2011 le amministrazioni dello Stato possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009 (...). Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della L. 296 del 27.12.2006, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente.(...) Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267" (...)*. Quindi gli enti rispettosi della riduzione della spesa di personale ex commi 557 e 562 della l. n. 296/2006 (cioè in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale complessiva), possono beneficiare, in generale per tutte le spese di personale a tempo determinato, del limite più favorevole del 100 % della spesa sostenuta nel 2009 per le stesse finalità (invece del 50% che rimane solo per gli enti non in regola);

- il principio di diritto espresso dalla Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti nell'adunanza del 29/01/2015 sulla corretta applicazione dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 il quale sentenza che "le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del citato decreto, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4 bis, del D.L. 90/2014 non si applicano agli enti in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della L. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009"; a tal riguardo, già la Corte dei Conti Sezione delle Autonomie, con deliberazione n. 2 del 9 febbraio 2015, ha risolto i dubbi interpretativi relativi al predetto art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014 confermando in diritto che gli enti virtuosi non possono superare il tetto del 100 per cento della spesa per le assunzioni flessibili sostenuta nel 2009, che quindi per l'Ente è pari ad euro **49.215,88** oltre oneri a carico dell'Ente medesimo;

- *l'art. 33, c. 2 del D.L. n. 34/2019*, coordinato con la legge di conversione 17 luglio 2020, n. 77 ed il Decreto Ministeriale attuativo del 17.03.2020 che dispone un nuovo calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dall'anno 2020 e successivi. Vista anche la circolare ministeriale sul predetto DM attuativo che fornisce indicazioni operative sull'applicazione della normativa. La Corte dei conti Sezione delle Autonomie con deliberazione n. 18/2023, è intervenuta estendendo, ai fini dell'applicazione dell'articolo 33, comma 2, ultimo periodo, del Dl 34/2019, per garantire l'invarianza del valore medio pro- capite dell'apposito fondo per la contrattazione decentrata integrativa, il calcolo prendendo in considerazione non solo il personale dirigenziale a tempo indeterminato, ma anche quello a tempo determinato e, in particolare, il personale dirigenziale assunto ai sensi dell'articolo 110 del Dlgs. 267/2000, sia nell'anno base che in quello di applicazione del limite. L'accoglimento dell'orientamento più restrittivo produrrebbe non solo l'effetto di ridurre il trattamento accessorio anche per i dipendenti a tempo indeterminato, ma altresì quello di disincentivare il ricorso a quelli a tempo determinato (al fine di non determinare tale effetto riduttivo), in controtendenza rispetto all'obiettivo della normativa che è quello di far fronte alle carenze di personale, specialmente di profilo tecnico. Questa interpretazione estensiva, si pone, quindi, in sintonia con l'oggettiva ratio legis, volta a garantire comunque l'invarianza del valore medio pro capite del trattamento accessorio, a fronte di un ampliamento della possibilità di procedere ad assunzioni per gli enti locali;

- l'articolo 1, comma 557 della legge 311/2004 ("scavalco di eccedenza"), come modificato prima con il D.L. n. 44/2023 e poi con il D.L. n. 75/2023, consente ai Comuni e Unioni di Comuni con popolazione inferiore a 25.000 abitanti di utilizzare dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni oltre il limite delle 36 ore settimanali e nel limite delle 48 ore settimanali, purchè autorizzato dall'amministrazione di provenienza. Si tratta di un peculiare strumento di lavoro flessibile che impatta sul limite relativo alla spesa del personale;

- *l'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015* stabilisce che: "salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente". Il CCNL Funzioni locali 16/11/2022 ha previsto all'art. 60, comma 4 (che ha sostituito l'art. 50 c. 4 del CCNL21 maggio

2018) le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81/2015, sono:

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;
- e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;
- f) personale che affrisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
- g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;
- h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.

Inoltre, i limiti finanziari previsti dall'art. 1, commi 557 e ss. della legge n. 296/2006, non si applicano alle assunzioni di personale stagionale assunto con forme di contratto a tempo determinato, che sono strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti nei comuni con popolazione compresa tra 1000 e 5000 abitanti;

- la circolare n. 9/2023 del ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha precisato che le novità introdotte dal DL n. 48/2023, sulla disciplina del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, non si applicano ai contratti a tempo determinato stipulati dalle PA, come escluso dall'art. 24 c. 1 lett. c) del decreto. Quindi, per effetto di tale disposizione, ai contratti stipulati dalla PA non si applicano né il termine massimo complessivo di 24 mesi, né le nuove causali indicate dal decreto-legge n. 48/2023. Perciò per la PA è possibile l'utilizzo di tale tipologia contrattuale solo in presenza di "comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale" (art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001), e la durata massima sarà sempre quella dei 36 mesi (art. 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, nella formulazione previgente alla riforma di cui al DL n. 87/2018), salvo eventuali chiarimenti forniti dal Dipartimento per la funzione pubblica;

- l'art. 90 del d.lgs. n. 267/2000 con il quale gli enti locali possono prevedere nel regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi la costituzione di uffici di staff degli organi politici, per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo loro attribuite dalla legge, costituiti da dipendenti dell'ente, ovvero, *salvo che per gli enti dissestati o strutturalmente deficitari (il divieto non sussiste per gli enti in riequilibrio pluriennale non strutturalmente deficitari come chiarito dalla Corte dei Conti autonomie delibera 4/2022)*, da collaboratori assunti con contratto a tempo determinato, i quali, se dipendenti da una pubblica amministrazione, sono collocati in aspettativa senza assegni. Le attività di questi uffici sono di supporto all'organo di governo nello svolgimento dei suoi compiti di indirizzo e controllo politico amministrativo, con esclusione per tali dipendenti di svolgere "attività gestionali". Inoltre l'articolo 18 ter del d.l. n. 162/2019 stabilisce che la durata massima di queste assunzioni non può superare quella dell'organo di governo. Questi incarichi non possono essere conferiti a titolo gratuito, salvo deroghe nei casi espressamente previsti dalla legge (deliberazione della sezione autonomie della Corte dei Conti n. 11/2017). Il compenso per le assunzioni a tempo determinato deve corrispondere ad un compenso erogato per la categoria di appartenenza del CCNL Enti Locali sulla base di quanto previsto nella dotazione organica per quel preciso posto da ricoprire in riferimento alle disposizioni dell'art. 90 del Tuel. Anziché prevedere diversi compensi accessori sarà possibile individuare un unico emolumento (indennità di staff) onnicomprensiva di qualsiasi altra retribuzione accessoria. Tali assunzioni rientrano nel concetto di spesa di personale, quindi devono rispettare i vincoli di spesa fissati in via normativa per la generalità delle spese per il personale. Ne consegue che, sul piano finanziario, la spesa in parola va

computata sia ai fini della verifica del generale tetto di spesa per il personale, fissato dal comma 557 dell'art. 1, Legge n. 296/2006, sia ai fini della verifica del rispetto del tetto di spesa per i contratti di lavoro flessibile, fissato dal comma 28 dell'art. 9, D.L. n. 78/2010 (Sezione regionale di controllo per la Lombardia, 16 ottobre 2007, n. 43; Deliberazione Sezione regionale di controllo per la Basilicata, n. 38/2018/PAR; Sezione giurisdizionale della Corte dei conti della Toscana sentenza n. 39/2022);

- l'art. 31-bis c. 1 e 4 DL 152/2021 relativo agli spazi finanziari aggiuntivi concessi per le assunzioni PNRR a tempo determinato in deroga valere su proprie risorse di bilancio dell'Ente alle limitazioni del lavoro flessibile (ex art. 9, c. 28 DL 78/2010) e quelle relative ai limiti complessivi di spesa di personale di cui all'art. 1, c. 557 e 562 L. 296/2006 e non incidono sulla capacità assunzionale a tempo indeterminato di cui all'art. 33 del L. n. 34/2019, in relazione alle spese di personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità finanziabili a carico del Pnrr per un periodo anche superiore a 36 mesi ma non eccedente la durata di completamento del Pnrr e comunque non oltre il 31/12/2026. Con riferimento agli aggregati "spesa di personale" di cui alle lettere b) e c), la norma specifica inoltre che le deroghe richiamate operano anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" previsto dalle vigenti disposizioni i contrattuali (articolo 14 CCNL 22/1/2004). "Le assunzioni straordinarie consentite dalla norma in esame possono essere effettuate nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nell'ultimo bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella Tabella 1 annessa al decreto. Le assunzioni legate al PNRR devono essere oggetto di asseverazione da parte dell'organo di revisione;

- *l'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016* che dispone al c.1-quinquies. "In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché di mancato invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto. È fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo. Gli enti di cui ai precedenti periodi possono comunque procedere alle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia";

- il Dpcm 1° maggio 2023 pubblicato in G.U. serie generale n. 136 del 13/06/2023 che prevede per i Comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti, la possibilità di richiedere il contributo per far fronte alla spesa dei segretari comunali assunti con contratto a tempo determinato, previsto dalla Legge di Bilancio 2023, per un ammontare pari a 40.000€ annui dal 2023 al 2026. I piccoli Comuni attuatori di progetti finanziati da PNRR, potranno richiedere il contributo anche per sostenere la spesa relativa all'assunzione a tempo determinato di personale tecnico specialistico;

- l'art. 3 c. 6 del d.l. 44/2023 pub. in G.U. Serie Generale n. 95 del 22/04/2023 coordinato con la legge di conversione 21 giugno 2023, n. 74 pub. in G.U. Serie Generale n. 143 del 21/06/2023

supp. ordinario n. 23, che prevede la possibilità di sterilizzazione della spesa per il segretario comunale, escludendo dai limiti di spesa del personale complessiva e del trattamento accessorio il costo della spesa per i segretari comunali per tutti quegli Enti che alla data del 23 aprile 2023 (entrata in vigore del DL 44/2023) siano sprovvisti di tale figura. La norma vuole tutelare gli enti la cui sede di segreteria risulta vacante alla data di entrata in vigore del decreto (si tratta, sostanzialmente, degli enti che a quella data utilizzavano a scavalco segretari titolari in altri enti o convenzioni);

- l'articolo 57, comma 3-septies, del Dl 104/2020 prevede il principio di neutralità alla spesa di personale ha stabilito l'esclusione dalla spesa del personale e dalle entrate correnti delle risorse destinate espressamente da disposizioni di legge al finanziamento delle assunzioni di personale, sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato (etero-finanziate): ne deriva la neutralizzazione degli effetti della spesa, quindi un forte stimolo a che gli enti possano rafforzare i propri organici con personale qualificato. La disposizione in esame espressamente sancisce la "neutralità" sia della spesa, sia della correlata entrata, relativa all'assunzione di personale etero-finanziata, così escludendone la rilevanza ai fini della determinazione degli spazi assunzionali (delibera della Sezione Liguria n. 91/2020; Sezione regionale di controllo del Lazio - Parere n. 136/2023). Questa esclusione è stata espressamente estesa dal legislatore anche agli oneri relativi alle assunzioni di assistenti sociali finanziate dal ministero del Lavoro, che devono quindi essere considerati in deroga alla spesa del personale ed alle capacità assunzionali (deliberazione della sezione regionale di controllo della Corte dei conti del Lazio n. 136/2023 e con la deliberazione n. 38/2023);

- il parere Corte dei Conti della Puglia n. 91/2021 relativamente alla procedura assunzionale a tempo indeterminato di assistenti sociali con l'utilizzo dei contributi normativamente previsti, quale quello attribuito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali a valere sul Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale (di cui all'art. 1, comma 386 della legge 28 dicembre 2015, n. 208), previsto dal comma 799 dell'art. 1 della legge n. 178/2020, in fase iniziale sarà necessario il rispetto dei seguenti limiti:

1) la consistenza delle risorse effettivamente stanziare e riservate a tali finalità all'interno del Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale (ai sensi del comma 799 dell'art. 1 della legge n. 178/2020);

2) il rispetto dei vincoli assunzionali di cui all'art. 33 del d.l. 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.

3) il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio (ai sensi, in via generale, dell'art. 119 Cost. e dell'art. 193 del T.U.E.L.).

Qualora ricorrano contestualmente le suesposte tre condizioni, si potrà procedere all'assunzione a tempo indeterminato di assistenti sociali, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale previsti. Una volta proceduto all'assunzione, troverà applicazione l'art. 57, comma 3-septies, del d.l. n. 104/2020, ossia le spese di personale riferite alle assunzioni degli assistenti sociali, finanziate integralmente o parzialmente da risorse provenienti dal contributo attribuito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali a valere sul Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rileveranno (totalmente o per l'importo corrispondente) ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1 bis e 2 dell'articolo 33 del d.l. n. 34/2019 per il periodo in cui sia garantito il finanziamento di cui si è detto. Infatti, la più recente giurisprudenza contabile, ha

affermato che «a decorrere dal 2021, le assunzioni di personale etero-finanziate, ivi incluse quelle di assistenti sociali effettuate con i contributi di cui all'art. 1, comma 797 e ss. della L. 178/2020, non rilevano ai fini della determinazione degli spazi assunzionali di cui all'art. 33 del d.l. n. 34/2019» (Sezione regionale di controllo per la Lombardia, deliberazione n. 65/2021).»;

- *la Faq 11 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali sull'assunzione di assistenti sociali ex art.1 c.797 e seguenti della Legge 30 dicembre 2020 n. 178 (Legge di Bilancio 2021) che, chiarisce che, ai sensi del comma 802 Legge di Bilancio 2021: "Agli stessi fini, fino al 31 dicembre 2023, le amministrazioni, ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa individuazione della relativa copertura finanziaria, possono indire procedure concorsuali riservate, anche su base regionale, in misura non superiore al 50 per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale con qualifica di assistente sociale che possieda tutti i requisiti di cui all'articolo 20, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75".* Pertanto, il comma 801 sopra citato, nel richiamare le deroghe ai fini del contenimento delle spese di personale, include anche la sterilizzazione delle spese di personale etero-finanziate (art. 57, comma 3-septies del D.L. 104/2020). Pertanto, a decorrere dall'anno 2021, le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione (13 ottobre 2020) del D.L. 104/2020, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1,1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019,n.34, convertito dalla legge 28 giugno 2019,n.58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente;

- l'art. 23 c. 2 del D. Lgs 75/2017 relativo al limite al trattamento accessorio;

- l'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021 che ha introdotto a partire dal 2022 il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il nuovo documento unico di programmazione che ha assorbito molti dei Piani che le pubbliche amministrazioni sono tenute a predisporre annualmente.

- il Dpr 4 giugno 2022 n. 81 «Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione», pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30 giugno 2022, all'articolo 1 detta, dalla sua entrata in vigore avvenuta in data 15 luglio 2022, la soppressione, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO, dei seguenti piani: a) fabbisogni del personale e delle azioni concrete b) di razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche c) della performance d) di prevenzione della corruzione e) del lavoro agile f) delle azioni positive. Quindi resta "non soppresso" solo il PEG;

- il DM 25/07/2023 pub. sulla G.U. n. 181 del 04/08/2023, relativo al correttivo dell'armonizzazione che modifica al principio contabile applicato alla programmazione, per effetto della quale anche il Piano Esecutivo di Gestione cambia volto. Il PEG infatti non viene abolito ma dovrà contenere gli obiettivi gestionali di primo livello, che rappresentano la strategia complessiva dell'ente locale per la gestione dell'organizzazione nel medio-lungo termine. Essi riguardano la definizione della missione, l'individuazione delle principali aree di attività e delle strategie da adottare per raggiungere gli obiettivi prefissati, la definizione di politiche e procedure per la gestione dell'organizzazione finanziaria e contabile dell'ente locale. Gli "obiettivi specifici", invece

sono obiettivi di secondo livello, funzionali al conseguimento degli obiettivi della gestione, sono indicati nel piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1 del Tuel e nel piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, assorbiti nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80 convertito dalla legge 6 agosto 2021 n. 113;

- il DM del Dipartimento Funzione pubblica n. 132 del 30 giugno 2022 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre 2022 che contiene il regolamento e definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti;

- l'art. 10 DM n. 132 del 30/06/2022 che prevede che la mancata approvazione del Piao comporta la possibile applicazione di sanzioni, quali: a) divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti (articolo 10, comma 5, Dlgs 150/2009); b) impossibilità di procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati (articolo 10, comma 5, Dlgs 150/2009) c) applicazione, nel rispetto delle norme previste dalla legge 24 novembre 1981 n. 689, di una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a 1.000 euro e non superiore nel massimo a 10.000 euro (piano anticorruzione);

- gli artt. 7 e 8 del DM n. 132 del 30/06/2022 che prevedono che il PIAO va approvato entro il 31 gennaio di ogni anno e ha durata triennale e va aggiornato annualmente entro il 31/01 o entro 30 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione se successiva per proroga termini di approvazione. Quindi, **l'approvazione del Piao 2024-2026** deve avvenire, generalmente entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione che coincide con il **31/01/2024** (che coincide con i termini di approvazione del piano anticorruzione, come chiarito dal comunicato Anac del 10/01/2024), o entro 30 giorni dal termine di approvazione del bilancio di previsione prorogato **per gli enti che hanno aderito alla proroga** dei termini di approvazione del bilancio di previsione, e quindi **non oltre il 15 aprile 2024** (considerato il termine di legge per l'approvazione del bilancio di previsione al 15 marzo 2024);

- *il comunicato ANAC del 10/01/2024*, con il quale si è chiarito che **l'adozione del PIAO 2024-2026** dovrà avvenire entro il termine ordinario del **31 gennaio**, in conformità a quanto previsto dal legislatore. Soli **enti locali, che hanno aderito al differimento al 15 marzo 2024** del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2024/2026 disposto dal decreto del Ministro dell'interno del 22 dicembre 2023, potranno approvare il PIAO 2024-2026 entro il termine **15 aprile 2024**;

- la risposta faq del 16/02/2023 Commissione Arconet, che ha chiarito che gli stanziamenti riguardanti la spesa del personale del bilancio di previsione degli enti locali devono essere effettuati sulla base del Piano dei fabbisogni di personale previsto contenuto nel DUP o nella nota di aggiornamento al DUP relativi al triennio a cui si riferisce il bilancio e non in base all'ultimo PIAO approvato che deve ancora essere aggiornato;

- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale (turn over, limiti spesa triennio 2011-2013, spesa potenziale massima ex articolo 33 del Dl 34/2019, ricognizione eccedenze, eccetera), ma non è previsto alcun parere sul Piao, di cui il Fabbisogno del personale fa parte. Quindi il parere del Revisore sul fabbisogno del Personale dovrà essere effettuato durante la verifica del Dup e sull'eventuale Nota di Aggiornamento al Dup, che accompagna lo schema di Bilancio di previsione, relativa all'apposita

parte dedicata alla pianificazione del Personale. Infatti i predetti documenti di programmazione illustrano quanto numericamente è espresso nello Schema di Bilancio, anche quale limite di spesa alla programmazione stessa;

- il D. MEF 25 luglio 2023 pubblicato in G.U. N. 181 DEL 4/08/2023 ha aggiornato il principio contabile applicato concernente la programmazione di cui all'allegato n. 4/1 del Lgs. 23.6.2011 n. 118 finalizzato ad adeguare alla disciplina del PIAO il paragrafo 8.4 del principio contabile applicato riferito al DUP semplificato per i Comuni di popolazione fino a 5.000 abitanti. A seguito della modifica apportata al paragrafo 8.4, la programmazione del fabbisogno del personale, confluendo nel Piao, fuoriesce dal Dup mentre, in materia di quest'ultimo, rimane l'individuazione delle risorse finanziarie destinate al personale e la necessità di procedere, nell'ambito di tale strumento di programmazione, alla definizione e quantificazione dei limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'ente. Il Piao dovrà, quindi, essere predisposto, sulla base del principio della coerenza tra gli strumenti di programmazione in generale e con il Dup in particolare, nell'ambito di tali limiti e degli stanziamenti definiti nel medesimo Dup e nel Bilancio di previsione. Non risulta, invece, modificato il punto 8.4.1 dello stesso principio contabile riferito al DUP ulteriormente semplificato per i comuni fino a 2.000 abitanti;

- il DM Interno 22/12/2023 pub. in G.U. Serie Generale n. 303 del 30/12/2023 con il quale è stato autorizzato il differimento di approvazione del bilancio di previsione 2024-2026 al 15/03/2024 ex art. 151 TUEL con motivazione generalizzata. Il nuovo termine comporta anche il rinvio dei termini di approvazione aliquote e tariffe dei tributi, tariffe dei servizi a domanda, relativi regolamenti;

- il D. MEF 25 luglio 2023 pubblicato in G.U. N. 181 DEL 4/08/2023 ha introdotto delle novità al processo del bilancio, per cui gli Enti locali che decidono di avvalersi dell'autorizzazione dell'esercizio provvisorio debbono adottare un provvedimento che lo giustifichi ai sensi del modificato principio di programmazione All. 4/1 Dlgs 118/2011, paragrafo 9.3.6, con la conseguente riprogrammazione delle scadenze del processo di bilancio sulla base della durata dell'esercizio provvisorio autorizzato. In caso contrario il bilancio dovrà essere approvato entro il termine ordinario del 31/12;

- la risposta della RGS alla faq Arconet n. 54 del 28/12/2023 con la quale è stato chiarito che gli Enti locali che si avvalgono dell'autorizzazione all'esercizio provvisorio dovranno motivare l'impossibilità all'approvazione del bilancio di previsione nella delibera consiliare dell'approvazione del bilancio stesso;

- il " nuovo codice degli appalti" Dlgs 36/2023 entrato in vigore dal 01/07/2023. E' stabilito un periodo transitorio (articolo 225, comma 8 del Dlgs 36/2023), fino al 31 dicembre 2023, con la vigenza di alcune disposizioni del D.Lgs. n. 50/2016, del Decreto semplificazioni n. 76/2020 e, specie per i contratti PNRR , PNC, o dai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione europea del Decreto semplificazioni e governance n. 77/2021, come confermato dalla circolare MIT del 12/07/2023 sulle norme da applicare agli appalti PNRR dopo il 1° luglio 2023, data di efficacia del nuovo codice degli appalti. Per lo stesso tipo di opere, sarà inoltre prorogato fino al 31/12/2023 anche il regime speciale sull'aggregazione delle stazioni appaltanti per il Comuni non capoluoghi;

- l'efficacia del nuovo Codice dei contratti a partire dal 1° luglio 2023 segna l'avvio anche della nuova disciplina degli incentivi per le funzioni tecniche contenuta nell'articolo 45 del Dlgs 36/2023. Dalla data di efficacia del nuovo Codice (1° luglio 2023) è stato abrogato il decreto legislativo 50 del 2016 (articolo 226, comma 1, del Dlgs 36/2023). Ciononostante, per il periodo transitorio, la vecchia disciplina continua ad essere applicata a tutti i procedimenti in corso alla data del 1° luglio 2023, (comma 2 dell'articolo 226 del Dlgs 36/2023). Quindi gli enti dovranno seguire un doppio binario:

- ✓ la disciplina ex articolo 113 del Dlgs 50/2016, per tutte le procedure avviate entro il 30 giugno 2023 ai sensi del medesimo decreto 50/2016. Per questi incentivi gli enti continueranno ad applicare il regolamento già approvato, con le regole ivi contenute, fino a quando non saranno chiusi gli interventi oggetto di incentivazione;
- ✓ la disciplina ex articolo 45 del Dlgs 36/2023, per tutte le procedure avviate a partire dal 1° luglio 2023.

L'articolo 45 del Dlgs. 36/2023 impone agli Enti l'adozione di un atto che disciplini gli incentivi funzioni tecniche secondo le nuove disposizioni, da approvare entro 30 giorni dall'entrata in vigore del Codice. Il nuovo Codice rimette all'auto-organizzazione amministrativa la scelta dell'atto di regolamentazione di tali incentivi. In ogni caso, in continuità rispetto al passato, appare opportuno adottare un regolamento sugli incentivi tecnici, funzionale alla distribuzione degli incentivi per la progettazione realizzata sotto la vigenza della nuova normativa. Con il Dlgs 50/2016, si era data la possibilità di liquidare gli incentivi per attività svolte prima dell'approvazione del nuovo regolamento, nel rispetto dei limiti e parametri che la norma del tempo imponeva, attribuendo allo stesso una sorta di effetto retroattivo (Corte dei conti – Sezione Autonomie delibera 16/SEZAUT/2021), a condizione che:

- le somme relative agli incentivi alla progettazione siano state accantonate ed afferiscano a lavori banditi in vigenza della normativa del tempo;
- e la liquidazione avvenga solo dopo approvazione del regolamento.

La RGS con parere prot. 225928 del 12/09/2023 ha chiarito che il trattamento degli incentivi per le funzioni tecniche disciplinati dall'articolo 45 del nuovo Codice dei contratti pubblici (efficace dal 1° luglio 2023) non varia rispetto alle modalità già utilizzate dall'abrogato art. 113 del vecchio Codice. Infatti, gli Enti anche per gli incentivi per funzioni tecniche del nuovo codice (D.Lgs. n. 36/2023), sebbene non soggetti a contrattazione integrativa, dovranno essere ricompresi nel fondo delle risorse decentrate, in sede di costituzione annuale e di utilizzo del fondo per le risorse decentrate del personale dipendente.

Gli Enti, come previsto dal nuovo Codice, dovranno anche adottare un atto come un regolamento, per definire i criteri di determinazione e di erogazione degli incentivi.

Nell'attesa di chiarimenti, si ritiene che tali somme, come già previsto dall'articolo 113 c. 5-bis del d.lgs n. 50/2016, non vadano incluse nella spesa del personale. Il comma 5 bis disponeva che “gli incentivi di cui al presente articolo fanno capo al medesimo capitolo di spesa previsto per i singoli lavori, servizi e forniture”. Al comma 1 dell'articolo 45 del d.lgs. n. 36/2023, si può infatti considerare una disposizione equivalente alla normativa previgente, poiché dispone che “gli oneri relativi alle attività tecniche .. sono a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture negli stati di previsione della spesa o nei bilanci delle stazioni appaltanti e degli enti concedenti”;

- l'articolo 4-bis del Dl 13/2023 in tema di riduzione dei tempi di pagamento della pubblica amministrazione, che prevede l'obbligo, per tutte le Pa, con esclusione degli enti del servizio sanitario nazionale, di assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali e a quelli apicali delle rispettive strutture, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento, integrando i contratti individuali. Nel sistema di valutazione della performance, sarà pertanto necessario procedere con l'integrazione delle schede di

programmazione degli obiettivi, individuando specifici obiettivi, utili anche ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, per una quota della stessa di peso non inferiore al 30 per cento. Con la circolare n. 1/2024 la RGS ha chiarito l'applicazione della normativa suddetta, in particolare sul sistema di valutazione e di misurazione degli obiettivi annuali, che dovranno essere individuati con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 145/2018, dovranno essere attribuiti alle figure apicali destinatarie della disposizione individuate dalle singole amministrazioni in relazione alla dimensione e al modello organizzativo adottato. Per cui essa si applica solamente alle figure di vertice che effettuano pagamenti e non a tutto il personale. Tra i destinatari occorre includere, negli enti sprovvisti di dirigenti, i responsabili incaricati di elevate qualificazioni, ai quali sono assegnati compiti dirigenziali. La formulazione legislativa comprende i segretari e i direttori generali solamente se sono chiamati alla gestione diretta di risorse finanziarie. Il mancato rispetto dei pagamenti delle fatture impedisce il pagamento della parte di retribuzione di risultato in misura non inferiore al 30% correlata alla realizzazione degli stessi. Tale Piano delle performance, ricompreso ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 nell'ambito del PIAO dovrà essere dunque aggiornato annualmente all'interno di questo documento. L'organo di revisione, ai sensi del c. 2 del suddetto art. 4-bis, dovrà verificare la corretta attuazione delle misure stabilite con l'integrazione dei contratti individuali dei dirigenti apicali con la previsione di specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento e la conseguente verifica sul riconoscimento degli emolumenti in questione al personale dirigenziale interessato tenuto conto delle riduzioni previste nei contratti in caso di mancato raggiungimento di tali obiettivi;

- l'art. 16 del D. Lgs. 33/2013 in materia degli obblighi di pubblicazione in "Amministrazione Trasparente". In particolare la pubblicazione della sezione 2.3 del Piao, proposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza (Rpct), che deve essere sottoposta ad una fase di "consultazione pubblica" da attivare sul sito istituzionale dell'ente e prima dell'approvazione definitiva in Giunta Comunale, trasmessa all'Oiv per l'apposito parere;

- i principi di vigilanza e controllo dell'Organo di revisione degli Enti Locali approvati dal Consiglio nazionale dei Dottori commercialisti e degli Esperti contabili;

PREMESSO

- che con **deliberazione di G.C. n. 22 del 26/02/2020** è stato approvato il piano triennale dei fabbisogni del personale e piano occupazionale 2020 - 2022 e nella quale è **stato fissato**:

- il **limite** di spesa per le assunzioni a **tempo determinato** ad € **24.607,94** (50% di euro **49.215,88**) quantificato dall'Ente definito sulla base della spesa sostenuta per analoghe finalità nel 2009;
- la **spesa media di personale** sostenuta dal Comune di **Borzonasca** nel triennio **2011/2013**, intesa come spesa massima potenziale consentita per ciascun anno è pari a € **212.367,89**;

- con deliberazione della Giunta Comunale n. **61 del 19/05/2023** è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (**PIAO**) **2023/2025** ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021, al quale la Revisore ha espresso parere favorevole alla programmazione del fabbisogno di personale **2023-2025** in esso contenuto, con verbale n. **45 del 09/05/2023**. L'Ente ha approvato il **PIAO 2023-2025** entro il termine in quanto deve essere approvato entro 30 giorni dalla data ultima prevista per l'approvazione del bilancio di previsione, slittata, al 15/09/2023, e quindi entro il 15/10/2023;

- con deliberazione di Giunta Comunale n. **59 del 19/05/2023**, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (**PEG**) per il triennio **2023/2025**;
- con deliberazione n. **33** di Consiglio comunale in data **26/07/2023** è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (**DUP**) **2024/2026**, con il relativo parere della Revisore per la parte relativa alle previsioni di spese di personale inserite nel Bilancio di previsione **2023-2025** approvato;
- con deliberazione di Giunta comunale n. **88 del 11/08/2023** è stato approvato il Piano della Performance **2023**, come previsto dal D.Lgs. 27/10/2009 n. 150, di attuazione della Legge 04/03/2009, n. 15 all'art. 10, comma 1 - lett. a);
- con deliberazione della Giunta Comunale n. **109 del 26/09/2023** è stata approvata la revisione al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (**PIAO**) **2023/2025 REVISIONE** ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021, al quale la Revisore ha espresso parere favorevole alla programmazione del fabbisogno di personale **2023-2025** in esso contenuto, con verbale n. **52 del 19/09/2023**. L'Ente ha approvato il **PIAO 2023-2025** entro il termine in quanto deve essere approvato entro 30 giorni dalla data ultima prevista per l'approvazione del bilancio di previsione, slittata, al 15/09/2023, e quindi entro il 15/10/2023;
- il Comune di **Borzonasca** risulta beneficiario del contributo a sostegno degli oneri relativi al trattamento economico degli incarichi conferiti ai segretari comunali dei Comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti secondo l'articolo 1, comma 828, della legge 29 dicembre 2022 n. 197, attuato con il Dpcm 1° maggio 2023 pubblicato in G.U. serie generale n. 136 del 13/06/2023, per un ammontare pari a 40.000€ annui dal 2023 al 2026, come da graduatoria pubblicata il 5 ottobre 2023 dei Comuni beneficiari a seguito della procedura di candidatura online per l'attribuzione del contributo avviata nel mese di giugno con nota del Capo del Dipartimento della funzione pubblica prot. n. 39043. Il contributo sarà erogato dal ministero dell'Interno;
- che con deliberazione n. **53** di Consiglio comunale in data **28/12/2023** è stata approvato la nota di aggiornamento Documento Unico di Programmazione (**DUP**) **2024/2026**;
- che, quindi, con deliberazione n. **54** del Consiglio comunale in data **28/12/2023** è stato approvato il bilancio di previsione finanziario **2024/2026**;
- che deve essere ancora approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (**PIAO**) **2024/2026** ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021;
- che il **PIAO 2024-2026** contiene il programma del fabbisogno del personale per il periodo **2024-2026** e che necessita del parere dell'organo di Revisione. Tale parere è già stato rilasciato durante la verifica del Dup **2024-2026** (parere favorevole n. **57 del 24/11/2023**), che accompagnava lo schema di Bilancio di previsione **2024-2026**, relativa all'apposita parte dedicata alla pianificazione del Personale relativi al triennio a cui si riferisce il bilancio (risposta faq del 16/02/2023 Commissione Arconet) e che ora deve essere rinnovato in sede di approvazione del PIAO anche considerando l'aggiornamento della verifica della capacità assunzionale vista l'approvazione del **rendiconto 2022** e la sostenibilità finanziaria delle spese di personale per l'anno **2024**;

PRESO ATTO CHE

- l'Ente non incorre nel divieto di procedere ad assunzioni di personale, in quanto come da premesse:

1. è stata effettuata la ricognizione annuale delle eccedenze di personale ex artt. 6, c.3 e 33, c. 1 del D. Lgs 165/2001;
2. è stato **approvato ed aggiornato il PIAO 2023-2025** ex art. 6 del DL n. 80/2021, il quale contiene nelle apposite sezioni i seguenti piani: *a) fabbisogni del personale e delle azioni concrete b) di razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche c) della performance d) di prevenzione della corruzione e) del lavoro agile f) delle azioni positive*);
3. è stato **rispettato il termine per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti**, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dal termine previsto approvazione per l'invio alla BDAP, ai sensi dell'art. 9 c. 1 quinquies D.L. n. 113/2016 come modificato dall'art. 1, c. 904 della L 145/2018 e dell'art. 13 della L. 196/2009;
4. è stato **rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale complessivo** con riferimento al triennio 2011/2013 ex art. 1, c. 557 e ss. della L. 296/2006, infatti per il Comune di **Borzonasca** il **limite** di spesa del personale complessivo e omnicomprensivo, comunque non superabile per l'anno in corso, è pari a **212.367,89€** (media spesa personale 2011-2013);

- **l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie**, ai sensi dell'art. 243 del TUEL, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

- che **l'approvazione del Piao 2024-2026** deve avvenire per Enti Locali entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione che coincide con il **31/01/2024** (come chiarito dal comunicato Anac del 10/01/2024), e per gli enti che hanno **aderito alla proroga** dei termini di approvazione del bilancio di previsione **non oltre il 15 aprile 2024** (considerato il termine di legge per l'approvazione del bilancio di previsione al 15 marzo 2024);

- che alla **Sez. 2.3 del PIAO** sono riportati i rischi corruttivi e trasparenza da approvare nei termini previsti per il Piao (Comunicato Presidente Anac 10/1/2024);

- che il **Piano del fabbisogno del personale** è da adottare esclusivamente tramite la **sezione 3.3 del Piao** e da sottoporre al parere del revisore;

- che la coerenza del bilancio di previsione con il DUP Sezione Operativa deve contenere non più il piano dei fabbisogni di personale, ma la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base a normativa vigente (Dm 25 luglio 2023 aggiornamento principio contabile 4.1);

- che il piano del fabbisogno triennale del personale proposto nel **PIAO 2024-2026** è coerente con la dotazione organica di n. 12 posti occupabili confermata con questa proposta di deliberazione del **PIAO 2024/2026** e che prevede in organico il seguente elenco di posti:

3.3.1 Personale in servizio al 31/12/2023, così come classificato ai sensi del CCNL 16/11/2022:

AREA	PROFILO	TEMPO PIENO/PARZ
Amministrativa e Attività Produttive	Funzionario Amministrativo-contabile	Tempo pieno
	Istruttore amministrativo-contabile	Tempo pieno
Area Finanziaria	Funzionario amministrativo-contabile	Tempo pieno
Area Tecnica	Funzionario tecnico	Tempo pieno
	Istruttore tecnico	Tempo parz. 50% e determinato PNRR
Area Tributi e Servizi sociali	Istruttore amministrativo-contabile	Tempo pieno
	Funzionario assistente sociale (convenzione ATS)	Tempo pieno
Area Polizia Locale	Istruttore di vigilanza	Tempo pieno

Nel PIAO 2024-2026 da approvare si sono individuati i fabbisogni di personale per il triennio 2024-2026, come di seguito riportato:

Si ritiene individuare i fabbisogni di personale per il triennio 2024-2026 secondo il seguente programma:

anno 2024

nessuna assunzione - salvo cessazioni
- progressione dalla Area Istruttori alla Area Funzionari di n. 1 unità dal 1/1/2024

anno 2025

nessuna assunzione - salvo cessazioni

anno 2026

nessuna assunzione - salvo cessazioni

La **spesa di personale programmata per l'anno 2024 è stimata in euro 464.304,08€** (come da bilancio di previsione 2024-2026 approvato), che rispetta i limiti di contenimento della spesa del personale (come meglio schematizzato di seguito), come già evidenziato dal Revisore nel parere favorevole espresso nel verbale n. 57 del 24/11/2023 sul fabbisogno di personale 2024-2026 programmato nel DUP 2024-2026 in coerenza con gli stanziamenti effettuati nel Bilancio di previsione 2024-2026 approvato;

La **capacità assunzionale per la spesa di personale per l'anno 2024, al netto delle voci da escludere** (come riportato da schemi sottostanti), **è stimata in euro 345.109,58**, che rispetta il **limite** di cui al valore massimo di incremento del personale ai sensi dell'art. 5 del DPCM 17 marzo 2020, che ammonta ad **euro 351.844,01 per l'anno 2024.**

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - PREVISIONE PER L'ESERCIZIO 2024 Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020		
U.1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente (AL NETTO DEGLI IMPORTI DI CUI ALL'ECCEZIONE 1, SE RICORRE)	346.991,09 €
U.1.01.01.00.000	Retribuzioni lorde	270.914,95 €
U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	268.414,95 €
U.1.01.01.01.001	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.002	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.003	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.004	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.005	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.006	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.007	Straordinario per il personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.008	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.009	Assegni di ricerca	
U.1.01.01.02.000	Altre spese per il personale	2.500,00 €
U.1.01.01.02.001	Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	
U.1.01.01.02.002	Buoni pasto	2.500,00 €
U.1.01.01.02.003	Altre spese per il personale n.a.c.	
U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente	76.076,14 €
U.1.01.02.01.000	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	76.076,14 €
U.1.01.02.01.001	Contributi obbligatori per il personale	
U.1.01.02.01.002	Contributi previdenza complementare	
U.1.01.02.01.003	Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	
U.1.01.02.01.004	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	
U.1.01.02.02.000	Altri contributi sociali	0,00 €
U.1.01.02.02.001	Assegni familiari	
U.1.01.02.02.002	Equo indennizzo	
U.1.01.02.02.003	Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	
U.1.01.02.02.004	Oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.005	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.006	Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	
U.1.01.02.02.999	Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	
U.1.03.02.12.000	Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale)	0,00 €
U.1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	
U.1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	
U.1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	
U.1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	
TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020		346.991,09 €
ECCEZIONE 1	Costo pro-quota delle spese per convenzione di segreteria (art. 2, c. 3, D.M. Ministero dell'Interno in itinere) DA SOMMARE	25.656,15 €
ECCEZIONE 2	Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali (A DETRARRE)	16.635,00 €
	maggiore spesa rinnovi contrattuali superiore alla previsione escluso segret DA SOMMARE	7.330,09 €
	maggiore spesa rinnovi contrattuali superiore alla previsione per convenzione di segreteria 29,50% DA SOMMARE	497,08 €
	assunzione assistente sociale importo contributo prudenziale DA DETRARRE	6.349,83 €
	incentivi tecnici A DETRARRE	10.000,00 €
	Contributi incentivi tecnici A DETRARRE	2.380,00 €
TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO		345.109,58 €

Per quanto riguarda la spesa del segretario comunale in convenzione con gli altri comuni (di cui il Comune di Borzonasca è capofila), bisogna considerare quanto espresso dalla Sezione regionale di controllo per la Lombardia, col parere 23 settembre 2020, n. 125, che oltre a ricordare il valore non certo cogente delle circolari rgs, invita a riferirsi al principio della prevalenza della sostanza sulla forma (principio contabile n. 18). Ciò significa **che ai fini del calcolo della capacità assunzionale di cui all'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019** e relativo decreto attuativo del 17 marzo 2020, la spesa del segretario comunale in convenzione del Comune capofila va calcolata considerando la propria quota al netto dei rimborsi dei Comuni, in quanto spetta all'ente stabilire e motivare adeguatamente eventuali correttivi apportati al calcolo della capacità assunzionale includendo (o escludendo) voci che, per loro natura, presentino eventuali ambiguità, da sciogliere sulla base del richiamato principio contabile.

Inoltre, per quanto riguarda gli assistenti sociali, una volta che si è proceduto all'assunzione (effettuata in data 29/12/2023), troverà applicazione l'art. 57, comma 3-septies, del d.l. n. 104/2020, ossia le spese di personale riferite alle assunzioni degli assistenti sociali, finanziate integralmente o parzialmente da risorse provenienti dal contributo attribuito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali a valere sul Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse **non rileveranno** (totalmente o per l'importo corrispondente) **ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1 bis e 2 dell'articolo 33 del d.l. n. 34/2019 per il periodo in cui sia garantito il finanziamento di cui si è detto** (Parere Corte dei Conti della Puglia n. 91/2021).

- si è proceduto alla ricognizione annuale delle eccedenze di personale ex art. 33 D. lgs 165/2001 e si è dato atto che non sono emerse situazioni di soprannumero né di eccedenze di personale per l'anno **2024**;

- con il presente aggiornamento al programma delle assunzioni per il triennio **2024-2026** viene rispettato il limite previsto dall'art. 9 c. 28 del D.L. 78/2010 per il lavoro flessibile. Che per l'Ente è stato stabilito per un importo pari a **24.607,94 €** (50% di euro **49.215,88**) definito sulla base della spesa sostenuta per analoghe finalità nel 2009;

- ai fini dell'assunzione di personale a tempo indeterminato, l'Ente sulla base dei conteggi effettuati, secondo la nuova disciplina a decorrere dal 20 aprile 2020, ai sensi dell'art. 33 del Decreto Legge 9 maggio 2019, n. 34, coordinato con la legge di conversione 17 luglio 2020, n. 77 ed il Decreto Ministeriale 17.03.2020, si pone al di sotto del "**valore soglia**" (**più basso**) della **tabella 1** art. 4 del D.M. 17.03.20, ossia del **28,6%** (per i Comuni con n. di abitanti tra i 1.000 e 1.999 abitanti), avendo una percentuale pari al **15,25%**, corrispondente al rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale dell'ultimo rendiconto approvato, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione ed al netto dell'Irap, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del FCDE stanziato in bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata;

- alla luce di quanto al punto precedente, il Comune per gli anni 2020/2024 potrà incrementare la spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato fino ad una spesa complessiva dell'anno 2018, pari ad € **260.625,19** incrementata di una percentuale corrispondente alla tabella 2 del D.M. 17/03/2020 per i Comuni con n. di abitanti tra i 1.000 e 1.999 abitanti (popolazione al **31/12/2022** del Comune di **Borzonasca** è n. **1824** abitanti), inoltre fino al 2024 si possono utilizzare le capacità assunzionali residue nei cinque anni precedenti al 2020 (quindi spesa personale 2018+ incremento calmierato + residui assunzionali) fermo restando il limite finanziario massimo. Siccome il Comune di **Borzonasca** non ha a disposizione resti assunzionali per il quinquennio 2015/2019, il tetto massimo complessivo della spesa di personale per l'anno 2024, è calcolato applicando la percentuale di **28,60%** di cui alla tabella 1 (ab. da 1.000 - 1.999) alla media delle entrate correnti nette, ed è di **351.844,01€** (= 260.625,19€ spese personale da rendiconto 2018+**91.218,82€** incremento consentito per il **2024**), come meglio evidenziato nel seguente prospetto:

ART. 33 DL 34/2020 DPCM 17/03/2020

popolazione 31/12/22 1824 ab

ENTRATE				
	titolo I	TITOLO II	TITOLO III	TOTALE
2022	1.141.540,05 €	568.841,43 €	306.943,41 €	€ 2.017.324,89
2021	1.112.415,16 €	534.211,36 €	278.264,98 €	€ 1.924.891,50
2020	€ 1.080.452,29	€ 558.425,84	€ 285.389,32	€ 1.924.267,45
			totale entrate triennio	€ 5.866.483,84

€ 1.955.494,61 media entrate correnti
 40.383,55 € fcd ultimo bil. Prev. Assestato 2022
 € 1.915.111,06 MEDIA ENTRATE TRIENNALE NETTA

€ 292.107,67 SPESE PERSONALE 2022

15,25% RAPPORTO SPESE PERS./ENTRATE

28,60% SOGLIA MASSIMA SPESE PERSONALE PER ABITANTI TRA I 1000 E
 € 547.721,76 VALORE SOGLIA MASSIMA SPESE PERSONALE PER ABITANTI

SPESE PERSONALE 2018	€ 260.625,19	INCREMENTO MASSIMO IPOTETICO SPESE PERSONALE FINO AL 2024	LIMITE SPESE CON CAPACITÀ ASSUNZIONALE	CAPACITÀ ASSUNZIONALE 2024
		2020 23,00%	€ 59.943,79	€ 320.568,98
		2021 29,00%	€ 75.581,31	€ 336.206,50
		2022 33,00%	€ 86.006,31	€ 346.631,50
		2023 34,00%	€ 88.612,56	€ 349.237,75
		2024 35,00%	€ 91.218,82	€ 351.844,01
		2025 28,60%	€ 74.538,80	€ 335.163,99

OK

Dal 2025 si avranno le seguenti situazioni:

- ***Comuni non virtuosi*** che non dimostrano di raggiungere entro il 2024 le percentuali della Tabella 3 del Dm 17 marzo 2020 (cioè quelli con rapporto tra spese di personale ed entrate correnti medie al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità superiore a quello riportato nella Tabella 2 allegata al D.M. 17 marzo 2020), dal 2025 verranno applicate le percentuali di un turn-over ristretto, nella misura del 30% della spesa dei cessati dell'anno precedente fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Gli enti "non virtuosi" devono in ogni caso adottare un graduale percorso di riduzione annuale del rapporto spese di personale/entrate correnti (salvo assunzioni etero-finanziate che non impattano effettivamente sul bilancio dell'ente locale in quanto finanziate da risorse estranee al bilancio dell'ente);
- ***Comuni virtuosi***, non avranno più gli incrementi calmierati previsti dalla Tabella 2 del decreto e potranno così spingersi fino al limite – più alto – della Tabella 1. A patto, ovviamente, di rispettare gli equilibri di bilancio;

- ai sensi del D.M. 17.03.2020, l'art. 7, comma 1 del DM 17/03/2020 si prevede che la spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato per i Comuni virtuosi (cioè sotto la soglia tabella 1 DM 17 marzo 2020) non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296. Ai fini dell'assunzione di personale a tempo indeterminato, l'Ente sulla base dei conteggi effettuati, secondo la nuova disciplina a decorrere dal 20 aprile 2020, ai sensi dell'art. 33 del Decreto Legge 9 maggio 2019, n. 34, coordinato con la legge di conversione 17 luglio 2020, n. 77 ed il Decreto Ministeriale 17.03.2020, si pone al di sotto del "valore soglia" (più basso) della tabella 1 art. 4 del D.M. 17.03.20, ossia del 28,6% (per i Comuni con n. di abitanti tra i 1.000 e 1.999 abitanti), avendo una percentuale pari al 15,25%, e quindi si tratta di assunzioni a tempo indeterminato da parte di **Comune "virtuoso"**. L'incremento massimo ipotetico di spesa di personale per l'anno 2024 risulta essere pari a **91.218,82€ per una spesa complessiva per l'anno 2024 pari a 351.844,01€**;

- **L'Ente, essendo virtuoso nel rispetto della riduzione della spesa di personale ex commi 557 e 562 della l. n. 296/2006** (cioè in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale complessiva), può beneficiare della deroga prevista dall'art. 11, comma 4 bis, del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014, che ha modificato l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, per la quale per tutte le **spese di personale a tempo determinato, il limite è più favorevole pari al 100 % della spesa sostenuta nel 2009** per le stesse finalità (invece del 50% che rimane solo per gli enti non in regola), che per l'Ente è pari a euro **49.215,88** (€ **24.607,94** limite al 50% spesa personale 2009);

- **il Comune essendo un Ente attuatore del PNRR**, può assumere personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità (in questo caso per la figura di geometra, anche con contratto di somministrazione e "a scavalco") per un periodo anche superiore a 36 mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026 ai sensi dell'art. 31-bis c.1 e 4 del DL 152/2021 (**assunzioni straordinarie PNRR a tempo determinato a valere su risorse proprie di bilancio**). **La spesa aggiuntiva a tempo determinato per il Comune per il 2024 è pari a 57.098,22€€**, calcolato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nell'ultimo bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica che per il Comune è **2,90%** per una popolazione di **1284** ab). **Queste assunzioni sono in deroga a tutti i limiti di spesa del personale** (all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, alla capacità assunzionale a tempo indeterminato dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, al limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557 quater, della L. n. 296/2006 e al limite del trattamento accessorio art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017).

Calcolo spesa aggiuntiva a tempo determinato per assunzioni straordinarie PNRR a tempo determinato a valere su risorse proprie del bilancio ex art. 31-bis c. 1 del DL n. 152/2021:

Si è dunque verificato **il limite della spesa aggiuntiva per le assunzioni straordinarie per l'attuazione del PNRR a tempo determinato per 2024**, che risulta essere pari a **57.098,22€**, calcolato applicando la percentuale del **2,90%** (per i comuni da 1.000 fino a 1.999 abitanti) sulla media delle entrate correnti degli ultimi 3 rendiconti approvati (**2020-2022**) al netto del FCDE ultimo bilancio di previsione approvato (**2022**) pari a **1.968.904,07€**, come da prospetto di seguito riportato:

CALCOLO DEL TETTO DI SPESA ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO PNRR IN DEROGA ANNI 2024 -2026 PIAO- COMUNE DI BORZONASCA																				
fascia demografica pelultimo anno di riferimento		percentuale																		
1.500.000 abitanti e oltre		0,25%																		
250.000 - 1.499.999 abitanti		0,30%																		
60.000 - 249.999 abitanti		0,50%																		
10.000 - 59.999 abitanti		1,00%																		
5.000 - 9.999 abitanti		1,60%																		
3.000 - 4.999 abitanti		1,80%																		
2.000 - 2.999 abitanti		2,40%																		
1.000 - 1.999 abitanti		2,90%																		
meno di 1.000 abitanti		3,50%																		
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">tetto di spesa assunzioni in deroga per il PNRR</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>media entrate correnti</td> <td colspan="3">1.968.904,07 €</td> </tr> <tr> <td>percentuale applicabile</td> <td colspan="3">2,90%</td> </tr> <tr> <td>spesa personale in deroga sostenibile</td> <td colspan="3">57.098,22 €</td> </tr> </tbody> </table>					tetto di spesa assunzioni in deroga per il PNRR				media entrate correnti	1.968.904,07 €			percentuale applicabile	2,90%			spesa personale in deroga sostenibile	57.098,22 €		
tetto di spesa assunzioni in deroga per il PNRR																				
media entrate correnti	1.968.904,07 €																			
percentuale applicabile	2,90%																			
spesa personale in deroga sostenibile	57.098,22 €																			
ABITANTI AL 31/12/2022 = 1824																				
accertamenti entrate correnti anni 2020-2021-2022		media																		
2.086.270,52 €	1.924.267,45 €	2.017.324,89 €	2.009.287,62 €																	
fondo crediti dubbia esigibilità ultimo anno		40.383,55 €																		
valore entrate correnti da utilizzare		1.968.904,07 €																		

- **L'Ente ha assunto dal 01/01/2023 un geometra part-time 18 ore a tempo determinato, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 31-bis c. 4 del D.L. 152/2021**, in deroga alle limitazioni del lavoro flessibile (ex art. 9, c. 28 DL 78/2010) e quelle relative ai limiti complessivi di spesa di personale di cui all'art. 1, c. 557 e 562 L. 296/2006, in relazione alle spese di personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità finanziabili a carico del Pnrr per un periodo anche superiore a 36 mesi ma non eccedente la durata di

completamento del Pnrr e comunque non oltre il 31/12/2026. A tal fine l'Ente, avendo **una popolazione inferiore a 5.000 ab.** ed essendo attuatore di progetti PNRR, ha presentato domanda in data 09/05/2022, per ricevere **il contributo all'assunzione** di n. 1 Geometra, categoria C, contratto a tempo determinato per 36 mesi, part-time 50% necessario per l'attuazione dei progetti finanziati dal PNRR di cui il Comune di **Borzonasca** risulta soggetto attuatore. Il **revisore ha rilasciato parere favorevole n.18 del 07/05/2022** in quanto ha verificato che oltre a possedere i requisiti richiesti, per l'Ente tale costo non è sostenibile a valere sulle risorse disponibili nel proprio bilancio. Poiché al Comune di Borzonasca sono stati ripartiti i contributi con DPCM del 30/12/2022 pub. in G.U. 43 del 20/02/2023 per l'annualità 2022 €8.947.95, per le annualità 2023-2024-2025-2026 un contributo annuale pari ad €17.750,00, con deliberazione di G.C. n. 141 del 9/11/2022 l'Ente ha approvato atto di indirizzo per la formazione di una graduatoria per l'assunzione a tempo determinato nell'ambito d'interventi del PNRR per un periodo non superiore a 36 mesi prorogabile fino all'attuazione del progetto e comunque nel limite del 2026 per la copertura di un n. 1 posto da istruttore tecnico categoria C a tempo parziale di 18 ore settimanali.

Per quanto riguarda la progressione verticale dall'area istruttori all'area funzionari che verrà effettuata nel 2024, riportato nel **PIAO 2023-2025 revisionato a settembre**, è specificato che il dipendente andrà a sostituire le mansioni del dipendente che riveste il ruolo di Responsabile dell'Area Tributi e Servizi sociali (dipendente con qualifica di istruttore con mansioni superiori - funzionario), per cui non si avrà un aggravio di spesa del personale, che quindi risulterà immutata al valore riportato nello schema di bilancio di previsione 2024-2026 da approvare.

La Revisore, fa presente che in applicazione alle previsioni contenute nell'articolo 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del Dlgs 165/2001, nella fase di prima applicazione del nuovo ordinamento, sono possibili le progressioni verticali in deroga alla disciplina ordinaria, che il nuovo CCNL 2019-2021 del 16/11/2022 ha introdotto con l'articolo 13, commi 6, 7 e 8 (dal 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025 fino al 31/12/2025). Questa disposizione prevede che le procedure per l'attribuzione delle progressioni, definite dai contratti integrativi già sottoscritti al 1° aprile 2023, non subiranno modifiche e seguiranno la disciplina precedente. L'Aran ha confermato questa posizione anche in relazione alle progressioni economiche previste da contratti integrativi stipulati dopo il 16 novembre 2022, ma prima del 1° aprile 2023. In questi casi, anch'essi dovranno seguire la disciplina vigente precedentemente.

La progressione tra le aree può avvenire attraverso procedimenti valutativi a cui possono partecipare i dipendenti in possesso dei requisiti elencati nella Tabella C di Corrispondenza, allegata al CCNL 16/11/2022. In particolare l'art. 13 CCNL 16/11/2022 al comma 6 prevede che «... la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative...» e al comma 7 ha individuato gli elementi di valutazione per l'effettuazione delle procedure: esperienza maturata nell'area di provenienza (anche a tempo determinato), titolo di studio e competenze professionali. L'Aran con risposta n. 4307 del 31/05/2023 ritiene che è possibile, previo confronto con le organizzazioni sindacali, prevedere ai candidati un colloquio valutativo.

Le progressioni tra le aree effettuate con la procedura transitoria (fino al 31/12/2025) sono finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, oltretutto dalle facoltà assunzionali. Tali risorse attribuite alla contrattazione collettiva il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione, possono essere anche destinate integralmente alle progressioni tra le aree (art. 13, comma 8 del CCNL 16/11/2022).

- che i **fabbisogni di personale per il triennio 2024-2026 contenuti nel PIAO 2024-2026**, la cui spesa corrisponde a quella inserita nel **bilancio di previsione 2024-2026 approvato**,

rientrano nei **limiti di spesa complessivo massimo di 212.367,89€** (media spese personale anni 2011-2013), secondo il seguente schema:

	Media 2011/2013	Previsioni 2024	Previsioni 2025	Previsioni 2026
SPESE PERSONALE	2008 per enti non soggetti al patto			
Spesa macroaggregato 101	€ 267.162,02	€ 433.961,09	€ 433.961,09	€ 433.961,09
Spese macroaggregato 103	€ 5.389,20	€ 1.320,60	€ 1.320,60	€ 1.320,60
Irap 102	€ 17.170,82	€ 29.022,39	€ 29.022,39	€ 29.022,39
Altre spese:				
Altre spese da specificare	€ 3.339,94			
totale spese di personale (A)	€ 293.061,98	€ 464.304,08	€ 464.304,08	€ 464.304,08
(-) Componenti escluse (B)	€ 80.694,09	€ 269.161,59	€ 269.161,59	€ 269.161,59
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (A-B)	€ 212.367,89	€ 195.142,49	€ 195.142,49	€ 195.142,49
(ex art 1 c. 557 L.n. 296/2006 o comma 562)				

La **spesa complessiva**, prevista **nel di bilancio 2024/2026 approvato** per il personale di questo Ente è quantificata a regime, nell'anno **2024 in € 195.142,49** al **lordo dell'IRAP e al netto delle componenti escluse** (diritti di rogito, straordinario elettorale, incentivo uffici tecnici, deroghe, contributi etc), e consente il rispetto dei limiti di cui all'art. 1, comma 557, L. 296/2006, in quanto **è inferiore al limite di spesa complessiva 212.367,89€** (media spesa personale 2011-2013). **Anche la spesa di personale prevista per gli anni 2025 e 2026 rientra nel limite di spesa complessiva suddetto.**

Nella suddetta spesa di personale, sono stati esclusi anche i contributi ricevuti sia per la spesa del segretario comunale che per l'assistente sociale. In particolare l'assistente sociale, è stata assunta a tempo indeterminato con decorrenza 29/12/2023 con determinazione area segretario comunale n. 13 del 22/12/2023 dell'ambito territoriale di riferimento con Comune capofila Chiavari ai sensi delle disposizioni, e che potrà usufruire del contributo attribuito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali a valere sul Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale previsto dal comma 799 dell'art. 1 della legge n. 178/2020, al fine di assumere assistenti sociali con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Perciò, trattandosi di spese etero-finanziate, non vanno considerate ai fini del calcolo dei limiti di spesa di personale per il **principio di neutralità della spesa etero-finanziata**. Infatti l'articolo 57, comma 3-septies, del DI 104/2020, che prevede il principio di neutralità alla spesa di personale, ha stabilito l'esclusione dalla spesa del personale e dalle entrate correnti delle risorse destinate espressamente da disposizioni di legge al finanziamento delle assunzioni di personale, sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato (etero-finanziate): ne deriva la neutralizzazione degli effetti della spesa, con un forte stimolo a che gli enti possano rafforzare i propri organici con personale qualificato. La disposizione in esame espressamente sancisce la "neutralità" sia della spesa, sia della correlata entrata, relativa all'assunzione di personale etero-finanziata, così escludendone la rilevanza ai fini della determinazione degli spazia assunzionali (delibera della Sezione Liguria n. 91/2020; Sezione regionale di controllo del Lazio - Parere n. 136/2023). Questa esclusione è stata espressamente estesa dal legislatore anche agli oneri relativi alle assunzioni di assistenti sociali finanziate coperti da contributo dal ministero, che devono quindi essere considerati in deroga alla spesa del personale ed alle capacità assunzionali (deliberazione della sezione regionale di controllo della Corte dei conti del Lazio n. 136/2023 e con la deliberazione n. 38/2023). L'Ente è quindi tenuto a programmare i propri fabbisogni assunzionali nel rispetto della normativa vigente, adottando azioni, da modulare nell'ambito della propria autonomia, tali da assicurare il contenimento della spesa di personale entro i limiti recati dalle disposizioni di cui agli artt. 557 e seguenti, della legge n. 296/2006, fatte salve le eventuali ipotesi di neutralità finanziaria sul bilancio dell'ente, che si realizzano laddove si consegua la sterilizzazione dell'impatto della spesa sulla contabilità dell'ente attraverso la completa copertura della stessa con finanziamenti provenienti da fonti esterne come fondi europei o privati (Corte dei conti, Sez. Veneto delibera n.81/2023);

Nella determinazione della suddetta spesa di personale l'Ente ha tenuto conto delle seguenti disposizioni che impattano dal 2024:

1. L'anticipazione del rinnovo contrattuale 2022-2024 rileva nella spesa di personale 2024.

L'art. 3 del D.L. n. 145/2023 (c.d. decreto "Anticipi") dispone, in via eccezionale, per il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato dipendente di amministrazioni statali, istituzioni ed enti pubblici diversi dall'amministrazione statale (come gli enti locali), un anticipo del rinnovo contrattuale 2024 pari a 6,7 volte il valore annuale attualmente erogato di indennità di vacanza contrattuale in godimento. Le amministrazioni devono riconoscere obbligatoriamente questo anticipo nel mese di dicembre 2023, e gli enti locali dovranno verificare le disponibilità di bilancio poiché gli oneri per i rinnovi contrattuali per il triennio 2022-2024 (contributi previdenziali e assistenziali e IRAP) nonché quelli derivanti dalla corresponsione dei miglioramenti economici al personale in regime di diritto pubblico, sono posti a carico dei rispettivi bilanci (commi 27-29 art. 1 Legge di bilancio 2024). L'anticipazione del rinnovo contrattuale 2022-2024, che gli enti locali possono scegliere di erogare nel mese di dicembre 2023, seguendo la scelta operata dal legislatore per le amministrazioni statali, **rileverà come spesa di personale nell'anno 2024**, configurando dunque un anticipo (e non un arretrato), che andrà poi scontato dagli aumenti a regime che vi saranno con i futuri rinnovi contrattuali. Il costo del rinnovo contrattuale è fissato per l'anno 2024 nella cifra media del 5,78 per cento, e dovrà essere previsto nel bilancio di previsione con l'apposizione di un vincolo di destinazione fino a che non sarà stipulato il nuovo contratto nazionale. **Queste somme rappresentano, come detto, un anticipo del futuro rinnovo contrattuale e presentano le seguenti caratteristiche:**

- **sono riferite, come competenza, all'anno 2024 (anche se pagate a dicembre 2023);**
- **non rilevano**, in quanto correlate al rinnovo contrattuale, **ai fini del rispetto del tetto di spesa fissato dal comma 557 (e 562) della legge 296/2006;**
- **rilevano, invece, ai fini della determinazione degli spazi assunzionali** ai sensi dell'articolo 33 del DL n. 34/2019 convertito dalla legge n. 58/2019 e dei relativi decreti attuativi (la normativa oggi vigente consente di sterilizzare a tal fine soltanto gli arretrati contrattuali di anni precedenti (art. 3, comma 4-ter, D.L. n. 36/2022);
- **non potranno beneficiare del taglio al cuneo previdenziale e quindi verseranno la contribuzione piena**, come disposto dall'Inps con messaggio n. 4191/2023;
- l'anticipo dell'IVC è **soggetto a tassazione ordinaria**, poiché in questo caso non ci troviamo di fronte ad emolumenti arretrati per prestazioni di lavoro dipendente riferibili ad anni precedenti.

2. Taglio dei contributi a carico dei lavoratori pubblici.

Il comma 15 art. 1 della Legge di bilancio 2024 proroga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, lo sgravio sulla quota dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti pubblici e privati, esclusi i lavoratori domestici, già previsto per gli anni 2022 e 2023 (c.d. cuneo fiscale). Il taglio contributivo è pari al 6 % se la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile, al netto della 13ma mensilità, non eccede l'importo mensile di Euro 2.692,00, e al 7% fino a Euro 1.923,00;

VISTO CHE

- la struttura organizzativa così delineata è coerente con il quadro normativo citato;
- l'elaborazione del piano dei fabbisogni fonda le proprie radici sulla sostenibilità finanziarie dell'Ente (art. 33 del DL 34/19), e quindi può essere di aggiornamento nel corso di esercizio

finanziario, e in corso di proroga dei termini per l'approvazione del bilancio di previsione, l'Ente in esercizio provvisorio potrà dar corso ad assunzioni programmate nell'annualità di riferimento nel rispetto dell'equilibrio triennale del 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 (Delibera n. 32 del 3 maggio 2020 della Corte dei conti Emilia Romagna);

- il **piano triennale dei fabbisogni di personale** per il periodo **2024-2026**, così come descritto nella **PIAO 2024-2026** e alle corrispondenti voci di spesa inserite nel bilancio di previsione **2024-2026 approvato**, è in linea con le previsioni e i limiti normativi ed è rispettato l'equilibrio triennale del bilancio **2024-2026**;

- le assunzioni a tempo indeterminato previste rispettano i vincoli assunzionali sopra citati;

- che **l'Ente essendo virtuoso** nel rispetto della riduzione della spesa di personale ex commi 557 e 562 della l. n. 296/2006 (cioè in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale complessiva), può beneficiare della deroga prevista dall'art. 11, comma 4 bis, del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014, che ha modificato l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, per la quale per tutte le **spese di personale a tempo determinato, il limite è più favorevole pari al 100 % della spesa sostenuta nel 2009 per le stesse finalità** (invece del 50% che rimane solo per gli enti non in regola), che è quindi pari a **49.215,88€**;

- l'Ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri dello schema di bilancio **2024-2026 approvato** dal Consiglio Comunale;

- l'Ente **rispetta le capacità assunzionali** per l'anno **2024** in base a quanto previsto dall'art. 33 del D.L. 34/2019 rispetto al valore soglia calcolato con le percentuali per fasce demografiche (v. DM 17 marzo 2020) sulla media delle entrate correnti accertate negli ultimi tre esercizi chiusi (al netto del FCDE del bilancio di previsione);

- la **programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024-2026** è improntata al rispetto del principio di **contenimento complessivo della spesa del personale**, con riferimento al dato **medio del triennio 2011/2013** (pari a **212.367,89€**) ex art. 1, c. 557 e ss. della L. 296/2006 e quello previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 per quanto riguarda la spesa per le assunzioni flessibili, e risulta contabilmente coerente con gli obiettivi di finanza pubblica fissati dalle leggi vigenti, con particolare riferimento a quanto dispone l'art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001;

- l'Ente non si trova in condizioni di dissesto finanziario ex artt. 244 e seguenti del D. Lgs. 267/2000;

- l'Ente non si trova in condizioni di tendenziale squilibrio finanziario, ai sensi e per gli effetti degli artt. 228 e 242 del D. Lgs. 267/2000;

- l'Ente **non ha dipendenti in eccedenza e/o in sovrannumero**, come risulta dalle verifiche effettuate dai responsabili dei servizi ex art.33 D. Lgs. 165/01, come modificato con la L.183/11, che ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica (le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili

delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato art. 33 ne rispondono in via disciplinare);

- l'Ente **non risulta inadempiente all'obbligo della certificazione dei crediti** certi, liquidi ed esigibili di cui all'art. 9, comma 3-bis del D.L. 29 novembre 2008 n. 185, convertito dalla legge 28 gennaio 2009 n. 2;

- l'Ente **non ha scoperture al fine delle assunzioni delle categorie protette** di cui alla legge n. 68/1999;

- che il **rispetto dei tempi di pagamento** costituisce obiettivo di valutazione della performance dei responsabili dei pagamenti e dei responsabili apicali dell'ente (articolo 4-bis del Dl 13/2023);

-che l'Ente rispetta i tempi di pagamenti per l'anno 2023 (-0,96 gg). Inoltre dalla PCC risultano al 31/12/2023:

- **tempo medio ponderato di ritardo = -3 gg**
- **e stock debito scaduto e non pagato = -2.085,14€**

perciò l'Ente non ha dovuto accantonare nel bilancio di previsione nell'anno 2024 l'accantonamento previsto FGDC. L'Ente, dunque, **non** dovrà **effettuare le riduzioni previste nelle retribuzioni di risultato**, in sede di valutazione delle performance dei **responsabili dei pagamenti** ai sensi dell'art. 4-bis del decreto-legge n. 13/2023, in funzione della verifica del raggiungimento dell'obiettivo annuale del rispetto dei tempi di pagamento. A tal fine, dovranno **essere integrati i contratti dirigenziali individuali** del personale responsabile dei pagamenti delle fatture commerciali, prevedendo specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato con le relative riduzioni in caso di mancato raggiungimento del rispetto dei tempi di pagamento;

Vista la documentazione acquisita agli atti dell'ufficio;

Visto il parere del responsabile del servizio finanziario rilasciato ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del D.Lgs. n. 267/00 sulla proposta di deliberazione della **PIAO 2024-2026**;

Vista la Legge n. 145/2018 c.d. Legge di bilancio 2019 all'art. 1 con i commi da 819 a 827 che ha permesso di superare il "Pareggio di bilancio" come vincolo di finanza pubblica. Dal 2019 il "Pareggio di bilancio" coincide con gli equilibri ordinari disciplinati dall'armonizzazione contabile e dal Tuel; gli Enti Locali saranno in equilibrio in presenza di un risultato di competenza non negativo.

Visto il D.Lgs. n. 267/2000 nella formulazione attualmente in vigore;

Visti i principi contabili emanati dall'Osservatorio per la finanza e la contabilità degli enti locali;

Visto il D.Lgs. n. 118/2011;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto il vigente Regolamento comunale di contabilità.

Visto il D.Lgs. n. 165/2001;

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

sulla proposta della "programmazione triennale del **fabbisogno di personale anni 2024-2026**" contenuta nel **PIAO 2024-2026**, raccomandando che venga effettuata una costante opera di

monitoraggio di tale aggregato con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia di contenimento della spesa di personale.

Inoltre, la Revisore ricorda all'Ente gli *obblighi di trasparenza* delle *misure di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa* (Ptpct) contenute nella la sezione 2.3 del PIAO, che dovrà essere sottoposta ad una fase di "consultazione pubblica" da attivare sul sito istituzionale dell'Ente.

Letto, approvato e sottoscritto.

Bordighera, 14 febbraio 2024

Il Revisore Unico dei Conti

(Dott.ssa Daniela Pilade)