



COMUNE DI SANTA FIORA
PROVINCIA DI GROSSETO

COPIA

Deliberazione n° 116
in data 16-11-2023

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

Oggetto: VERIFICA ECCEDEXENZE DI PERSONALE ANNO 2024 AI SENSI ART.33 DEL D.LGS.165/2001 E APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2024-2026.

L'anno duemilaventitre, addì sedici del mese di novembre, alle ore 18:15, nella Residenza Municipale, convocata informalmente, si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello risultano:

		Presenti	Assenti
L'avv. FEDERICO BALOCCHI	Sindaco	Presente	
La Dott.ssa AZZURRA RADICCHI	Assessore	Presente	
MORENO POMI	Assessore	Presente	
		3	0

Partecipa alla seduta il DOTT. ALESSANDRO MARIOTTI, Segretario Comunale.

L'avv. FEDERICO BALOCCHI, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, invita i convenuti a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

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. 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;

CONSIDERATO:

- che con le nuove dinamiche in ordine alle politiche organizzative e del lavoro ed in particolare le disposizioni di contenimento della spesa di personale disposte dalla vigente normativa, si ritiene di procedere alla pianificazione del fabbisogno di personale nel rispetto dei vincoli e dei limiti fissati dalla normativa suddetta;
- che con tale provvedimento si adempie alle disposizioni di cui al Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali in virtù delle quali gli organi di vertice delle amministrazioni sono tenuti alla pianificazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n.68 e programmano altresì le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione della spesa di personale stabiliti dalla normativa stessa;
- che in tal senso si è ritenuto di procedere alla definizione del Piano dei fabbisogni di personale 2023-2025, nel rispetto degli strumenti di programmazione già adottati, tenendo conto delle sopravvenute evoluzioni, nonché delle esigenze funzionali dell'Ente definite sulla base delle criticità emerse anche da un monitoraggio con le figure apicali dell'Ente e degli obiettivi contenuti nei vigenti documenti programmatici;

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, 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 ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. 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, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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;»

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»

Visti:

-l'articolo 91, comma 1, del Testo unico stabilisce 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, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”;

-l'articolo 6 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce l'obbligo di rideterminare la dotazione organica del personale periodicamente e comunque almeno ogni tre anni, nonche' ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni;

Visto l'articolo 33 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'articolo 16 della legge 12 novembre 2011, n. 183 stabilisce che “1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano 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 (...)*”;

Viste le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

Visto l' Art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 (Decreto Reclutamenti) che istituisce il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (Piao) che dovrà essere adottato dalla Giunta entro il 31 gennaio 2024;

Rilevato che il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;

Considerato che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

VISTO l'art 33, comma 2, del predetto decreto che prevede, infatti, che “*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 nel 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 sessantagiorni 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*”.

In particolare il decreto:

- con l'art. 3 - innanzitutto suddivide i comuni per fasce demografiche; alla fascia c) appartengono i comuni con un numero di abitanti da 2.000 a 2.999;
- con l'art. 4 - individua poi, con l'apposita tabella 1, i valori soglia di massima spesa del personale, diversi per fascia demografica di appartenenza, fornendo gli elementi per la relativa determinazione;
- con l'art. 5 - stabilisce infine le percentuali di incremento della spesa del personale, con l'apposita tabella 2, e le ipotesi di deroga, fermo il limite di spesa corrispondente al valore soglia della tabella 1;

Per il Comune di Santa Fiora, sulla base di quanto analiticamente riportato nei prospetti allegati che formano parte integrante della presente proposta:

- il Comune di Santa Fiora appartiene agli enti di fascia c) e il *valore soglia* di cui alla tabella 1 è pari al 27,6%;
- la spesa del personale dell'anno 2022, al netto dell'IRAP, è pari a € 844.451,04;

- la media delle entrate correnti del triennio 2020-2022, al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, è pari a € 4.970.586,56;
- il rapporto tra le spese e le entrate di cui sopra è quindi pari al 16,99% ed è inferiore al valore soglia del 27,6%;

Preso atto del collocamento a riposo della dipendente Neretti Mara a decorrere dal 02/06/2023 (Determinazione del Responsabile del servizio Personale n. 80 del 24/11/2023);

Rilevato che secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto *“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, (...) 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”*.

Dato atto che la spesa aggiuntiva possibile per arrivare al valore soglia di cui alla Tabella 1 è pari a $4.970.586,56 \cdot (27,60\% - 16,99\%) = 527.379,23$;

Considerato inoltre che:

- per effetto dell'art. 5, in sede di prima applicazione fino al 31 dicembre 2024, il DPCM limita il potenziale importo incrementale di spesa di personale in misura pari alla percentuale indicata nella tabella 2, calcolata sul consuntivo 2018 che per il Comune di Santa Fiora è pari al 28% per il 2022, 29% per il 2023 e 30% per il 2024 (spesa di personale consuntivo 2018: € 809.209,89, 30% della spesa di personale 2018 per il 2024 = € 242.762,97);

Considerato pertanto che il Comune di Santa Fiora deve stanziare spese di personale che rispettino il valore di spesa complessivo di € 1.051.972,86 (spesa di personale 2018 più il valore della tabella 2)

Considerato che la spesa “irrinunciabile” per il 2024 comprensiva del personale in essere al netto della spesa per il personale assunto per il PNRR è pari a € 915.488,00 (calcolata sulla base della definizione di spesa di personale del DM 17 marzo 2020) e che pertanto è possibile assumere fino ad un incremento di spesa pari a € 136.484,85;

Richiamato l'art. 7 del DPCM 17 marzo 2020 secondo il quale *“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”*;

Considerato che con la presente programmazione del fabbisogno del personale non si intende procedere ad alcuna assunzione di personale nel triennio 2024-2026

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora 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 il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a €. 814.023,03 e che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.292/2006 in sede previsionale per il triennio 2022-2024 rispetta il limite del triennio 2011-2013, anche tenendo conto del fatto che ai sensi dell'art. 7 del DPCM *“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”*;

Visti:

- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di

certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;

-l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

Preso atto che:

-è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale 2024-2026, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli responsabili apicali dell'Ente, conservate in atti, e tale ricognizione ha dato esito negativo;

-è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;

-entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio di previsione sarà adottato il PIAO 2024-2026 comprensivo del Piano di Azioni Positive;

-l'Ente rispetta quanto disposto dal D. Lgs. 9 ottobre 2002, n. 231 relativamente all'indicatore dei pagamenti;

-l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;

Dato atto che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

Ritenuto pertanto di approvare il nuovo schema di dotazione organica del Comune di Santa Fiora, secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 (Allegato A);

Visto inoltre il CCNL 2019-2021 che:

- all'art. 13 comma 6 testualmente recita: "In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.";

- all'art. 13 comma 8 testualmente recita: "Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL;

Dato atto che l'importo di cui al comma 8 del suddetto articolo 13 del CCNL 2019-2021 risulta essere pari a € 3.503,51 e che questa amministrazione intende programmare entro il 2025 eventuali posti da ricoprire tramite utilizzo di tale quota;

Acquisito il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 239 D.Lgs 267/2000;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";

Preso atto del parere favorevole di regolarità tecnica del Responsabile del Servizio, espresso ai sensi dell'art. 49 1° comma del T.U. – D.Lgs. n° 18/08/2000 n° 267;

Con voti favorevoli e unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

Per le motivazioni riportate in premessa che qui si intendono approvate:

Deliberazione della Giunta Comunale n° 116 del 16-11-2023 - COMUNE DI SANTA FIORA

1) di prendere atto:

- che il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020 si colloca al di sotto del “valore soglia” di spese di personale su entrate correnti, e precisamente nella percentuale del 16,99% rispetto al valore soglia di 27,60%;
- che la spesa aggiuntiva possibile per arrivare al valore soglia di cui alla Tabella 1 è pari a $4.791.014,30 * (27,60\% - 16,99\%) = 527.379,23$;
- che la spesa “irrinunciabile” per il 2024 al netto della spesa per il personale assunto per il PNRR è pari a € 915.488,00 (calcolata sulla base della definizione di spesa di personale del DM 17 marzo 2020) e che pertanto è possibile assumere fino ad un incremento di spesa pari a € 136.484,85 entro i limiti di cui alla tabella 2 del Decreto 17 marzo 2020;

2) Di non prevedere per il triennio 2024-2026 alcuna assunzione di personale come specificato di seguito:

ANNO 2024: NULLA

ANNO 2025: NULLA

ANNO 2026: NULLA

2) di approvare la dotazione organica dell'Ente, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018 (allegato A);

3) di dare atto che è rispettato il limite di spesa di personale del triennio 2011-2013 ai sensi del c.557 – art. 1 – L.292/2006 come da prospetto allegato e parte integrante del presente atto;

4) Dato atto che l'importo di cui al comma 8 dell' articolo 13 del CCNL 2019-2021 risulta essere pari a € 3.503,51 e che questa amministrazione intende programmare entro il 2025 eventuali posti da ricoprire tramite prioritario utilizzo di tale quota;

5) di precisare che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze dell'amministrazione ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;

6) di dichiarare, con successiva e separata votazione unanime, espressa nei modi e nelle forme di legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di provvedere in merito per l'avvio delle procedure di reclutamento previste nel presente atto.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione avanti riportata;

Dato atto che sulla medesima sono stati espressi i pareri di cui all'art. 49 T.U.E.L. n. 267/2000;
Con votazione unanime, resa ai sensi di legge;

DELIBERA

- 1) Di approvare in ogni sua parte la proposta di deliberazione di cui sopra che qui si intende integralmente riportata;
 - 2) Di dichiarare la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000 e.ss.mm.ii., con separata ed unanime votazione.
- La seduta termina alle ore 18:50.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Sindaco
F.to L'avv. FEDERICO BALOCCHI

Il Segretario Comunale
F.to DOTT. ALESSANDRO MARIOTTI

Deliberazione dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000 e.ss.mm.ii.

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del DLgs 07/03/2005 n. 82 e s.m.i. (CAD), il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa. Il presente documento è conservato in originale nella banca dati del Comune di Santa Fiora ai sensi dell'art. 3-bis del CAD.

COMUNE DI SANTA FIORA
UFFICIO DEL SEGRETARIO COMUNALE

È copia conforme all'originale in carta libera per uso amministrativo.

Il Segretario Comunale
DOTT. ALESSANDRO MARIOTTI

Santa Fiora, 23-11-2023

ALLEGATO A
DOTAZIONE ORGANICA 2024
COMUNE DI SANTA FIORA

AREA	CATEGORIA DI ACCESSO	N. UNITA'
Servizi Amministrativi e Legali	D1	1
	C1	2
	B1	1
TOTALE		4
Area Polizia Municipale	D1	1
	C1	3
TOTALE		4
Area Servizi Finanziari e Risorse Umane	D1	1
	C1	2
TOTALE		3
Area Servizi Tecnici	D1	2 (1 AL 50%)
	C1	2
	B3	4
	B1	2
TOTALE		10
TOTALE COMPLESSIVO		21

ALLEGATO A

POPOLAZIONE	FASCIA	TURN OVER RESIDUO 2015/2019
2534	c)	26.652,22

SPESA PERSONALE RENDICONTO 2022	844.451,04	
		MEDIA
ENTRATE RENDICONTO 2022	5.111.008,53	5.059.614,35
ENTRATE RENDICONTO 2021	5.095.282,77	
ENTRATE RENDICONTO 2020	4.972.551,76	
FCDE PREVISIONE 2021 ASSESTATO	89.027,79	
ENTRATE AL NETTO FCDE	4.970.586,56	

CALCOLO % DI ENTE	16,99
--------------------------	--------------

RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE DM	FASCIA	TABELLA 1	TABELLA 3
	c)	27,60	31,60%

SPESA RENDICONTO 2018	809.209,89
------------------------------	-------------------

ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO MAX TAB 1	562.672,00
INCREMENTO ENTRO LIMITE TAB 2	242.762,97
TURN OVER APPLICABILE	26.652,22
SPESA AGGIUNTIVA PIU' CONVENIENTE	242.762,97

PREVISIONE DI SPESA IRRINUNCIABILE 2024 (Personale già in servizio al netto assunzione PNRR)	915.488,00	al netto IRAP
SPAZIO PER NUOVE ASSUNZIONI	136.484,86	
ASSUNZIONI 2024 (NESSUNA)	0,00	
ASSUNZIONI 2025 (NESSUNA)	0,00	
ASSUNZIONI 2026 (NESSUNA)	0,00	

ASSUNZIONI (DPCM 17 MARZO 2020) ESCLUSE DAL LIMITE DI SPESA TRIENNIO 2011-2013 ANNO 2024	34.865,00	(1 VIGILE C1)

SPESA RENDICONTO 2018

809.209,89

A € 1.009.299,00

COMPONENTI DA ESCLUDERE

RINNOVI	€ 81.880,32	ARRETRATI CCNL 2018 E 2021 +18201,15 (RINNOVI DIP E SEGR) PREVISIONE 2024
SPESE PER CATEGORIA PROTETTE	€ 28.863,58	
MISSIONI	€ 580,00	ESTRAZIONE
FORMAZ	€ 2.000,00	CAP 312200 312201
INCENTIVO UTC	€ 8.956,70	CAP 350501
ROGITO STRAORDINARI ELETTORALI	€ 1.323,00	CAP. 310102
VIGILI ESTIVI	€ 4.630,50	CAP. 360200/360400/368000
SPESA PER PERSONALE UTILIZZATO DA ALTRE AMM.NI		
ASSUNZIONI (DPCM 17 MARZO 2020) ESCLUSE DAL LIMITE	€ 34.865,00	(1 VIGILE C1)
ASSUNZIONI PNRR	€ 32.636,00	
RIMBORSO MINISTERO SEGRETARIO COMUNALE	€ 20.000,00	

B € 215.735,10

SPESA RILEVANTE € 793.563,90

LIMITE TRIENNIO	€ 814.023,03
DIFFERENZA	€ 20.459,13

A € 995.499,00

COMPONENTI DA ESCLUDERE

ARRETRATI CCNL
2018 E 2021
+18201,15
(RINNOVI DIP E
SEGR)
PREVISIONE 2024

€ 71.880,32

€ 28.863,58

€ 580,00

€ 2.000,00

€ 8.956,70 (Incentivi progettazione +cpdel+irap)

€ 1.323,00 (diritti+cpdel+irap)

A € 995.499,00

COMPONENTI DA ESCLUDERE

ARRETRATI CCNL
2018 E 2021
+18201,15
(RINNOVI DIP E
SEGR)
PREVISIONE 2024

€ 71.880,32

€ 28.863,58

€ 580,00

€ 2.000,00

€ 8.956,70

€ 1.323,00

B € 201.104,60

€ 794.394,40

€ 814.023,03

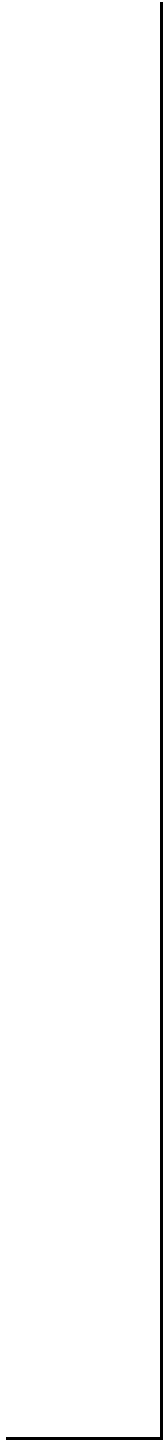
€ 19.628,63

B € 201.104,60

€ 794.394,40

€ 814.023,03

€ 19.628,63



COMUNE DI SANTA FIORA

PROVINCIA DI GROSSETO

* * *

OGGETTO: PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 122 DEL 08/11/2023 – “VERIFICA ECCEDENZE DI PERSONALE ANNO 2024 AI SENSI ART 33 DEL D. LGS. 165/2001 E APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2024 - 2026”

Il sottoscritto Revisore dei Conti, ricevuta in data 08/11/2023 la bozza della delibera di giunta avente ad oggetto: “*VERIFICA ECCEDENZE DI PERSONALE ANNO 2024 AI SENSI ART 33 DEL D. LGS. 165/2001 E APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2024 – 2026*”

visti:

- l’art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino 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 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l’art. 91, D.Lgs. n.267/2000 “*Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale*”;
- l’art. 6, D. Lgs. n.165/2001 “*Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, 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 ai sensi dell’art. 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l’art. 33. [..]*”
- l’art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, in base al quale 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;
- l’articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, 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 linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte della Amministrazioni Pubbliche di cui al DPCM 8/05/2018
- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) avente ad oggetto “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*”, che hanno delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente.

preso atto

- che 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 articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;
- che il rapporto tra le spese del personale di cui all'ultimo rendiconto approvato (2022) e la media delle entrate delle annualità 2020 – 2022 al netto del FCDE è pari al 16,99%;
- che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione di cui all'art. 4 del DPCM 17/03/2020 tabella 1 (che per i comuni sotto i 3.000 abitanti è pari al 27,60%)

rilevato

- che dal combinato disposto dell'art. 4 secondo comma e dell'art. 5 del citato DPCM, vista la spesa di personale del 2018 consuntivo pari ad € 809.209,89 collocandosi il Comune al di sotto del *valore soglia* può incrementare la spesa di personale fino ad un massimo di € 527.379,23;

considerato

- che per effetto dell'art. 5, in sede di prima applicazione fino al 31/12/2024, il DPCM limita il potenziale importo incrementale di spesa di personale in misura pari alla percentuale nella tabella 2, calcolata sul consuntivo 2018 che per il Comune di Santa Fiora è pari al 28% per il 2022, al 29% per il 2023 ed al 30% per il 2024 e pertanto il limite in argomento per il 2024 è pari ad € 242.762,97 (809.209,89 * 30%);
- che la spesa "irrinunciabile" di personale per il 2024, comprensiva del personale in essere, al netto della spesa per il personale assunto al servizio del PNRR (il tutto al netto dell'IRAP) è pari ad € 915.488,00 e che pertanto è possibile assumere fino ad un incremento di spesa pari ad € 136.484,85
- che l'art. 7 del DPCM 17/03/2020 stabilisce che *"la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto agli artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 commi 557 quater e 562 della L. 27 dicembre 2006 n. 296"*;

considerato

- che con la presente programmazione non si prevedono ulteriori assunzioni per il triennio 2024 – 2026;
- che l'attuale spesa di personale, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti previste nel triennio 2024 – 2026 consente di non superare il valore soglia di cui alla Tabella 1;

considerato

altresi

- che la spesa di personale previsionale per il triennio 2024 – 2026 rispetta il limite del triennio 2011 – 2013 di cui all'art. 1 commi 557 quater della L. 296/2006 quantificato in € 814.023,03 anche tenuto conto delle previsioni di cui all'art. 7 del DPCM 17/03/2020;

Visti

- l'art. 16 della L183/2022 e l'art. 33 del D. Lgs. 165/2011;
- l'art. 27 c. 9 del D.L. 66/2017
- l'art. 6 c. 6 del D. Lgs. 165/2001

Preso atto

che, come evidenziato dall'Ente che

- è stata effettuata la ricognizione annuale delle eccedenze di personale 2024 – 2026, che ha dato esito negativo
- è stata attivata la piattaforma delle certificazioni dei crediti
- verrà adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2024 – 2026;
- l'Ente rispetta quanto previsto dal D. Lgs. 9/2002 n. 231 relativamente all'indicatore dei pagamenti
- l'ente non versa in situazioni strutturalmente deficitarie di all'art. 242 del D. Lgs. 267/2000

Visti

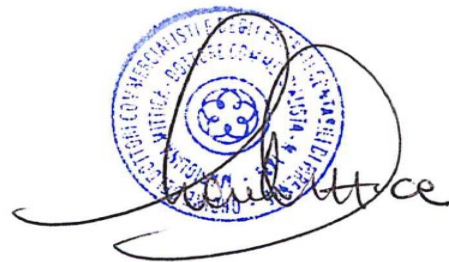
- il parere favorevole di regolarità tecnica del Responsabile del Servizio ai sensi degli articoli 49 - 1° comma del D. Lgs. n. 267/2000;
- il Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi

esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 122 del 08/11/2023 avente ad oggetto **"VERIFICA ECCEDENZE DI PERSONALE ANNO 2024 AI SENSI ART 33 DEL D. LGS. 165/2001 E APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2024 - 2026"**.

Santa Fiora, il 13/11/2023

L'Organo di Revisione

A blue circular stamp of the Organismo di Revisione is overlaid with a handwritten signature in black ink. The stamp contains the text "ORGANISMO DI REVISIONE" and "COMUNE DI SANTA FIORA". The signature is written in a cursive style across the stamp.