

Deliberazione Originale della Giunta Comunale

N. 117 del reg. Data 11.12.2023	OGGETTO: PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DEL PERSONALE 2024/2026 - PTFB
--	---

L'anno **duemilaventitre**, il giorno **undici** del mese di **dicembre** alle ore **12,15**, convocata con appositi avvisi, la Giunta comunale si è riunita con la presenza dei signori:

FABIANO FABRIZIO	SINDACO	PRESENTE
SETTEMBRINO PAOLO	VICE SINDACO	ASSENTE
AMANTEA ERNESTINA	ASSESSORE	PRESENTE

e con la partecipazione del Segretario Comunale **Dott.ssa Giovanna SPATARO**.

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati 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 statuisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del D.Lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l'art. 89 del D.Lgs. 267/2000 dispone che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33 del D.Lgs.165/2001 dispone: "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.";
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 22, comma 1, del D.Lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs.75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs.165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

- con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- con Decreto il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 22 settembre 2022;
- le linee guida definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima", affermano: "per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente". ai sensi del D.L. 80/2021 come convertito dalla Legge 113/2021, il piano triennale dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. confluisce nella corrispondente sezione del PIAO da adottare entro il 31 gennaio di ogni anno secondo la forma semplificata prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti;
- il piano triennale dei fabbisogni del personale oggetto della presente deliberazione (che confluirà nel Documento Unico di Programmazione 2024/2026), come previsto dal principio contabile applicato 4.1 punto 8.2 aggiornato, riguarda l'individuazione delle sole risorse finanziarie mentre nella relativa sottosezione del PIAO 2024/2026 confluirà il dettaglio del piano assunzionale con l'indicazione delle risorse umane;

Constatata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m. e i.;

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

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

Rilevato, quindi che, con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente;

A) Contenimento della spesa di personale

A1. Normativa

<p>Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296</p>	<p>Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia (...omissis...)</p> <p>Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.</p>
--	---

A2. Situazione dell'ente

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

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 437.607,11 (allegato A)

Dato atto, in merito alla spesa del personale 2024/2026, che viene rispettato il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater come rappresentato dall'allegato B).

B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

B1. Normativa

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

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

Viste le disposizioni del DM 17 marzo 2020 sulle misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n.34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che è pertanto ora possibile procedere dando applicazione alla nuova norma;

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

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

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

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

B2. Verifica situazione dell'Ente

Considerato che ai fini della verifica la prima operazione da effettuare riguarda:

- l'individuazione della spesa del personale, comprensiva di oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, desunta dall'ultimo rendiconto approvato. Il rendiconto di riferimento è quello dell'anno 2022;
- l'individuazione della media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, dedotto l'ammontare del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata. Il triennio di riferimento è quello 2020-2021-2022 ed il fondo crediti di dubbia esigibilità da considerare è quello desunto dal bilancio di ogni anno del triennio;
- la determinazione del rapporto tra la spesa di cui al punto a) e la media delle entrate di cui al punto b), espresso con valore percentuale;

d) l'eventuale incremento della spesa del personale in riferimento alla percentuale di cui alla tabella 2 ovvero spendendo i resti maturati fino al 2022. E' procedibile nel solo caso in cui il predetto rapporto sia inferiore al valore soglia della tabella 1;

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

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

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

a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Visto l'allegato prospetto delle spese di personale e delle entrate correnti calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale (allegato C) calcolo capacità assunzionali);

Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2022 (€ 551.509,34)/Media entrate netto FCDE (€ 2.068.494,32)= **26,66%**

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

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

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Verificato che questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera c);

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

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

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020 (anno 2024)	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	35,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	35,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	30,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	28,00%	31,20%

e	5000-9999	26,90%	26,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	22,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	16,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	10,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	5,00%	29,30%

Sulla base della normativa vigente, il comune di Zumpano si colloca nella fascia 1 dei comuni virtuosi avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 26,66% inferiore alla soglia del 27,60% di cui alla Tabella 1 fascia demografica c) ;

FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI

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

Infatti, per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia (c.d. enti "virtuosi"), il D.M. ha previsto una disciplina specifica relativa agli incrementi di spesa in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024: in base all'art. 5, infatti, l'eventuale raggiungimento del valore soglia è possibile secondo incrementi annuali della spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore alle percentuali, via via crescenti per ciascun anno e differenziate per ciascuna fascia demografica, indicate dalla Tabella 2 del medesimo D.M.

La disciplina descritta mira a rendere graduale e a limitare la dinamica della crescita della spesa di personale dei comuni che si collocano al di sotto del valore soglia fissato dalla Tabella 1, prevedendo valori percentuali incrementali individuati dalla Tabella 2. Tali incrementi vanno intesi nel senso che ciascun valore percentuale assorbe (e non si aggiunge a) quello individuato per le annualità precedenti; ossia, nel periodo 2020-2024, ogni incremento annuale della spesa del personale registrata nel 2018 dovrà necessariamente tener conto e assorbire l'aumento derivante dalla percentuale eventualmente già "utilizzata" nelle annualità precedenti (entro il limite del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, del citato D.M., e fermo restando la coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione).

B3. IL CALCOLO DELL'INCREMENTO TEORICO ED EFFETTIVO.

INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE.

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti, corrisponde a € 19.395,09 (allegato C)):

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2022	€ 551.509,34	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	€ 570.904,43	
INCREMENTO MASSIMO	€ 19.395,09	

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)

Tuttavia, poiché il legislatore, per il periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA PERSONALE ANNO 2018	€ 438.725,66	Art. 5 Comma1
% INCREMENTO ANNO 2024	30,00%	
INCREMENTO ANNUO 2024 (CAPACITA' ASSUNZIONALE)	€ 131.617,70	
LIMITE DI SPESA DA APPLICARE 2024	€ 570.343,36	Confronto con il limite da TAB. 1 DM (parere RGS)

INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:

l'incremento calmierato risulta superiore all'incremento teorico, il Comune può procedere ad assunzioni entro la misura dell'incremento calmierato per un totale di spesa entro comunque l'importo massimo teorico disponibile della spesa di personale (€ 570.343,36).

Controllo limite (*)

PROIEZIONE SPESA DEL PERSONALE ANNO 2024 (Spesa personale in servizio all'1.1.2024 + spesa nuove assunzioni a T.I. anno 2024)	€ 561.045,56
INCREMENTO ANNUO (2024-2018)	€ 122.619,90**
LIMITE DI SPESA DA APPLICARE 2024	€ 570.343,36
	- € 9.297,80***

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale, non può superare l'incremento annuo consentito e la spesa massima art. 4, comma 1.

(**) Deve essere inferiore all'incremento massimo " capacità assunzionale".

(***) Deve essere < o uguale a =0.

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

L'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 consente ai comuni , per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM , fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai comuni virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM.

Atteso che, nel 2023 risultano ancora inutilizzati i seguenti resti delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 (2015/2019 su cessazioni 2014/2019 allegato D):

QUOTA TURN OVER RIMASTA	€ 4.220,88
--------------------------------	-------------------

Verificato che l'incremento effettivo alle assunzioni disponibile per questo ente è inferiore all'incremento calmierato entro i valori della tabella 2, nonché contenuto nell'incremento massimo teorico disponibile, è possibile nell'anno 2024 utilizzare la quota di resti assunzionali ancora inutilizzata del quinquennio 2015 - 2019 per l'importo di € 4.220,88 che non viene considerato nell'importo delle capacità assunzionali in quanto alternativo;

Vista la seguente proposta relativa alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026:

CESSAZIONI PREVISTE:

- ANNO 2024 nessuna
- ANNO 2025 nessuna
- ANNO 2026 nessuna

ASSUNZIONI PREVISTE ANNO 2024 SECONDO LE ESIGENZE NEL LIMITE DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE E NEL RISPETTO DEGLI EQUILIBRI DI BILANCIO

Cat.	Profilo professionale vacante	Settore	Full/part time	Modalità di reclutamento	DATA ASSUNZIONE PREVISTA
Ex D1	SI	FINANZIARIO	FULL TIME Differenziale costo verticalizzazione di € 2.815,02	Verticalizzazione da cat. Giuridica C a cat. Giu. D	Previa adozione provvedimento e stipula contratto
Ex D1	SI	AMMINISTRATIVO	PART TIME 18 ORE SETT. Costo a carico del Comune € 17.625,08	Concorso pubblico (previa mobilità) o scorrimento graduatoria altro ente	NEL CORSO DEL 2024
Ex A2	NO	TECNICO	INCREMENTO ORARIO DI LAVORO DA 26 A 32 ORE SETT. Costo a carico del Comune € 4.617,41	GIA' DI RUOLO	Previa adozione provvedimento e stipula contratto

Complessivamente, pertanto, il costo a carico dell'Ente per le assunzioni previste nel 2024 dal PFP personale come sopra descritto è pari a € 25.057,51

C) Lavoro flessibile

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

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

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

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

Preso atto pertanto che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006;

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

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

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

Per i motivi sopra addotti si possono programmare nel 2024 le seguenti assunzioni a tempo determinato per lavoro flessibile:

Proiezione anno 2024	Retribuzioni	Oneri	Totale
Istruttore 12 ore sett. POLIZIA LOCALE	€ 10.546,25	€ 3.406,44	€ 13.952,69
Operatore Esperto 10 ore sett. Ufficio Demografico	€ 6.230,25	€ 2.012,37	€ 8.242,62
	€ 16.776,50	€ 5.418,81	€ 22.195,31
COSTO TOTALE	€ 22.195,31		

Rilevata la seguente tabella riassuntiva:

Spesa complessiva lavoro flessibile: Anno 2009	
	Oneri compresi
Totali	€ 26.723,68
Spesa presunta lavoro flessibile: Anno 2024	
	Oneri compresi

Totale	€ 22.195,31	
---------------	--------------------	--

Dato atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2024/2026 che prevede una nuova assunzione nel triennio 2024/2026, nonché la verticalizzazione di una categoria C e l'aumento da 26 a 32 ore di un dipendente di ruolo presso l'Area Tecnica, Ex Cat. A2 - Operatore, è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente;

Dato atto che, per quanto concerne la verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001, l'ente non è in presenza di personale in soprannumero e/o eccedenza e pertanto non deve avviare procedure per la dichiarazione di esubero giusta *Deliberazione di Giunta Comunale n. 100 del 10.11.2023*;

Dato atto che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio;

- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-
quater della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014 come si evince dagli allegato B)

- l'ente ha adottato, con *Deliberazione di Giunta comunale n. n. 101 del 10.11.2023* il piano di azioni positive per il triennio 2023-2025;

- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche;

- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del d.l. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del d.l. 29/11/2008, n. 185;

- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

- con deliberazione di Consiglio comunale n. 10 del 31.05.2021 l'amministrazione ha disposto di avvalersi della facoltà prevista dal comma 3 dell'art. 233-bis del TUEL 267/2000, come modificato all'art. 1, comma 831, legge n. 145 del 2018, per cui "Gli enti locali con popolazione inferiore a 5.000 abitanti possono non predisporre il bilancio consolidato";

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

Richiamato l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del d.l. 90/2014, per cui "Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente";

Atteso che, con proprio verbale n. 15 del 5.12.2023 acquisito agli atti dell'Ente con pec del 6.12.2023, prot. n. 5493, il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

Visto il D.Lgs. 267/2000;

Richiamato il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Rilevata la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del D.Lgs. 267/2000;

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

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

Tutto ciò premesso,

UNANIME

DELIBERA

1. **di approvare** integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo;
2. **di approvare** il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2023/2025, alla luce delle novità introdotte dall'articolo 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito in legge 58/2019, e s.m.i., nonché del relativo decreto ministeriale attuativo del 17 marzo 2020, prevedendo le azioni seguenti:

Cat.	Profilo professionale vacante	Settore	Full/part time	Modalità di reclutamento	DATA ASSUNZIONE PREVISTA
Ex D1	SI	FINANZIARIO	FULL TIME Differenziale costo verticalizzazione di € 2.815,02	Verticalizzazione da cat. Giuridica C a cat. Giu. D	Previa adozione provvedimento e stipula contratto
Ex D1	SI	AMMINISTRATIVO	PART TIME 18 ORE SETT. Costo a carico del Comune € 17.625,08	Concorso pubblico (previa mobilità) o scorrimento graduatoria altro ente	NEL CORSO DEL 2024
Ex A2	NO	TECNICO	INCREMENTO ORARIO DI LAVORO DA 26 A 32 ORE SETT. Costo a carico del Comune € 4.617,41	GIA' DI RUOLO	Previa adozione provvedimento e stipula contratto

3. **di prevedere** inoltre le seguenti assunzioni attraverso forme di lavoro flessibile:

Proiezione anno 2024	Retribuzioni	Oneri	Totale
Istruttore 12 ore sett. POLIZIA LOCALE	€ 10.546,25	€ 3.406,44	€ 13.952,69
Operatore Esperto 10 ore sett. Ufficio Demografico	€ 6.230,25	€ 2.012,37	€ 8.242,62
	€ 16.776,50	€ 5.418,81	€ 22.195,31
COSTO TOTALE	€ 22.195,31		

4. **di dare atto** che la spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m. e i., in tema di contenimento della spesa di personale e dal D.L. 34/2019 e DM 17 marzo 2020 in tema di spesa potenziale massima entro le capacità assunzionali) (Allegati B e C);
5. **di dare atto** che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2024/2026 è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente;
6. **di dare atto** che il contenuto del piano triennale del fabbisogno del personale 2024/2026 per la parte non finanziaria relativa alle risorse umane verrà riportato nella corrispondente sottosezione del PIAO 2024/2026 da adottare entro il 31 gennaio 2024 secondo la forma semplificata prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti ai sensi del D.L. 80/2021 come convertito dalla Legge 113/2021;
7. **di provvedere** ad inviare Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001, per cui "Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."
8. **di informare** dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU.

Con separata e unanime votazione, si dichiara la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 D.Lgs. 267/2000.

PER LA REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere (1) _____

li _____

Il Responsabile dell'Area

PER LA REGOLARITA' AMMINISTRATIVA

Si esprime parere (1) FAVOREVOLE

li 11.12.2023

Il Responsabile dell'Area

f.to Avv.to Fabrizio Fabiano

PER LA REGOLARITA' TECNICA E CONTABILE

UFFICIO DI RAGIONERIA

Si esprime parere (1) FAVOREVOLE

li 11.12.2023

Il Responsabile dell'Area

f.to Dott.ssa Mariatiziana Falcone

Se ne attesta la copertura finanziaria con impegno di spesa sul Cap. _____ esercizio ____ per la somma di € _____

li _____

Il Responsabile dell'Area

(1) Se il parere è sfavorevole trascrivere la motivazione.

La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta.

IL SEGRETARIO

f.to Dott.ssa Giovanna Spataro

IL SINDACO

f.to Avv.to Fabrizio Fabiano

Si attesta ai sensi del D.Lgs n. 267/2000, che la presente:

è stata affissa all'Albo Pretorio per 15 gg consecutivi a partire dal _____ Reg. Pub. n° _____

L'addetto alla pubblicazione

La presente deliberazione:

- è divenuta esecutiva essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile;
- è stata comunicata ai Capogruppo Consiliari con nota Prot. n° 5650 del 13.12.2023

Il Segretario

f.to Dott.ssa Giovanna Spataro
