

## SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

### 1. RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE

Dotazione organica complessiva al 31/12/2023:

Totale: n. 02 unità di personale

di cui:

- n. 02 a tempo indeterminato e pieno

Si evidenzia altresì che:

- n. 01 unità a tempo indeterminato e parziale (30 ore) è stata ceduta all'Unione Comuni della Presolana con decorrenza dal 01/07/2022 (per funzione anagrafe delegata quest'ultimo ente)
- n. 01 unità a tempo indeterminato e pieno è stata ceduta all'Unione Comuni della Presolana con decorrenza dal 05/04/2022 (per funzione di Polizia Locale delegata a quest'ultimo Ente);
- n. 01 unità a tempo indeterminato e parziale (35 ore) è stata ceduta all'Unione Comuni della Presolana con decorrenza dal 01/08/2021 (per funzioni in materia di edilizia ed urbanistica delegate a quest'ultimo ente)

Il Comune di Onore, inoltre, dispone di un Segretario Comunale titolare per il tramite della Convenzione di Segreteria Comunale tra i Comuni di Cerete (Capofila), Fino del Monte, Onore e Songavazzo.

Suddivisione del personale nelle aree/categorie di inquadramento

Area dei funzionari ed Elevata qualificazione:

- n. 01 con profilo di Funzionario contabile titolare di Elevata qualificazione a tempo pieno (in aspettativa non retribuita dal 01/10/2023);

Area degli istruttori:

- n. 01 con profilo di Istruttore amministrativo-contabile a tempo pieno

Si evidenzia altresì che:

- n. 01 Istruttore amministrativo a tempo parziale (30 ore) è stata ceduta stata ceduta all'Unione Comuni della Presolana con decorrenza dal 01/07/2022 (per funzione anagrafe delegata quest'ultimo ente);
- n. 01 Istruttore – Agente di Polizia Locale a tempo pieno è stato ceduto all'Unione Comuni della Presolana con decorrenza dal 05/04/2022 (per funzione di Polizia Locale delegata a quest'ultimo Ente);
- n. 01 Istruttore tecnico a tempo parziale (35 ore) è stata ceduta all'Unione Comuni della Presolana con decorrenza dal 01/08/2021 (per funzioni in materia di edilizia ed urbanistica delegate a quest'ultimo ente)

## 2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

**I vincoli alla programmazione del fabbisogno di personale**

L'attuale ordinamento prevede una serie di vincoli e limiti all'assunzione di personale, finalizzati a contenere la crescita della spesa pubblica, con particolare riferimento a quella per il pubblico impiego, e ad allineare la dinamica della spesa prodotta in ambito locale agli obiettivi generali di finanza pubblica. Tale sistema vincolistico, a seguito di alcune intervenute modifiche, risulta fortemente semplificato rispetto al passato essendo basato sostanzialmente su due vincoli, il cui rispetto consente agli Enti Locali di poter assumere personale, mentre il mancato rispetto produce la sanzione del divieto alle assunzioni.

Il primo vincolo attiene alla determinazione della capacità assunzionale, che rappresenta il budget assunzionale utilizzabile dalle Amministrazioni, in ciascuna annualità, ai fini della programmazione del fabbisogno di personale.

La suddetta capacità assunzionale è sempre stata determinata in base alla logica del c.d. turnover inteso come rapporto tra il costo delle nuove assunzioni rispetto al costo del personale cessato nell'anno precedente.

Successivamente il Legislatore è intervenuto modificando radicalmente tale metodologia attraverso le disposizioni contenute nell'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito in legge, con modificazioni, dall' art. 1, comma 1, L. 28 giugno 2019, n. 58, successivamente modificato dall' art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, che stabiliscono che detta capacità è ora rappresentata da un tetto massimo di spesa giudicato finanziariamente sostenibile in base alla struttura del Bilancio dell'Ente.

La norma citata, infatti, stabilisce che i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato 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.

Tale norma è stata completata con l'adozione del D.M. 17 marzo 2020 mediante il quale sono stati determinati i sopra detti valori soglia differenziati per fasce demografiche e sono state definite le modalità applicative della norma con decorrenza dal 20 aprile 2020.

Il nuovo regime assunzionale articola quindi il comparto dei Comuni sulla base dei parametri di sostenibilità finanziaria in tre distinte fattispecie:

1. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti bassa, che possono utilizzare le percentuali di crescita annuale della spesa di personale per maggiori assunzioni a tempo indeterminato;
2. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti intermedia, che devono fare attenzione a non peggiorare il valore di tale incidenza;
3. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti elevata, che devono attuare politiche di contenimento della spesa di personale in relazione alle entrate correnti.

Il secondo vincolo ha invece carattere complessivo ed è quello disciplinato dall'art. 1, comma 557 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, il quale stabilisce che gli enti sottoposti al patto di stabilità, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia rivolte, in termini di principio, alla riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, alla razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico – amministrative ed al contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, assicurano la riduzione della spesa di personale.

La norma è stata successivamente completata dal comma 557 quater, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, il quale stabilisce che a decorrere dal 2014 gli enti assicurano “il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”.

Pertanto, allo stato degli atti, il triennio di riferimento per gli Enti Locali soggetti a patto di stabilità è il 2011/2013.

Analoga disposizione è prevista al comma 562 della citata legge per gli Enti Locali non soggetti a patto di stabilità, il cui valore di riferimento ai fini del contenimento è dato dalla spesa di personale sostenuta nell'anno 2008.

Sicché, a seconda della disciplina riferibile alla singola amministrazione, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non dovranno superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008 ovvero della media del triennio 2011/2013.

In caso di mancato rispetto dei sopracitati parametri si applica quanto stabilito dall'art. 76, comma 4, del D.L. n. 112/2008 che prevede il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con processi di stabilizzazione in atto ed è altresì fatto divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino elusivi della presente disposizione

Ferme restando le disposizioni sopra descritte che stabiliscono il tetto massimo di spesa di personale che gli Enti possono sostenere, per quanto concerne le assunzioni di personale effettuate tramite le c.d. forme flessibili, l'art. 9 comma 28 del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122 come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1 quater del Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, stabilisce che gli Enti locali in regola con le prescrizioni di cui al comma 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nei limiti di spesa sostenuta nell'anno 2009 per le stesse finalità.

Infine, qui di seguito si elencano gli ulteriori obblighi il cui mancato rispetto provoca, per le Amministrazioni, la sanzione del divieto di procedere a nuove assunzioni:

- approvazione della Programmazione triennale del fabbisogno di personale (art. 6, del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165);
- ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, comma 2, D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165);
- rideterminazione della dotazione organica (art. 6, comma 3, D.Lgs 30 marzo 2001, n.165);
- adozione del Piano delle azioni positive (art. 48 del D.Lgs 11 aprile 2008, n. 198);
- approvazione del Piano della Performance (art. 10, D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150);
- 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, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- non trovarsi 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;
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9, comma 1 quinquies, D.L. 24 giugno 2016, n. 113 convertito con L. 7 agosto 2016, n. 160);
- adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (art. 6, comma 7, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito con L. 6 agosto 2021, n. 113).

Ciò premesso, occorre quindi verificare se il Comune di ONORE rispetta i sopracitati parametri.

### **Verifica capacità assunzionale e risorse finanziarie DM 17 marzo 2020**

In applicazione delle indicazioni contenute nell'art. 2 del D.M. 17 marzo 2020 è stato determinato il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti per il Comune di ONORE come segue:

**PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO**

2023

**Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020**

<b>U.1.01.00.00.000</b>	<b>Redditi da lavoro dipendente</b>	98.011,60 €
	Spesa per 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 (spesa dell'Unione imputabile pro-quota al Comune)	125.004,70 €
	<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020</b>	<b>223.016,30 €</b>

<b>ECCEZIONE 1</b>	Costo pro-quota delle spese per convenzione di segreteria (art. 2, c. 3, D.M. Ministero dell'Interno in itinere)	21.296,74 €
	<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO</b>	<b>244.313,04 €</b>

Per quanto attiene le entrate correnti, si è proceduto ad imputare altresì la quota parte di entrate correnti dell'Unione riferibili all'attività delegata dai Comuni associati in funzione dei riparti comunicati dalla stessa Unione, al netto del Fondo Crediti Dubbi Esigibilità di tale Ente associativo, che per il Comune di Onore sono stati così determinati:

	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
<b>Comune di Onore</b>	19.343,66 €	28.450,19 €	25.025,70 €

	ANNO		
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>	2024		
	ANNO	VALORE	FASCI A
Popolazione al 31 dicembre	2022	923	a
	ANNI	VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2023	(a) 244.313,04 €	
<b>Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018</b>		(a1) 211.882,72 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2021	1.471.711,53 €	
	2022	1.565.314,41 €	
	2023	1.581.294,02 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		1.539.439,99 €	

Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023	4.126,81 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	1.535.313,18 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)	15,91%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)	29,50%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)	33,50%

## COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

### ENTE VIRTUOSO

### ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	208.604,35 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(fl)	452.917,39 €
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2024 (h)	35,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	74.158,95 €
Incremento di spesa già registrato rispetto all'anno 2018	(i1)	32.430,32 €
Incremento annuo netto della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (i) - (i1)	(i2)	41.728,63 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	0,00 €

<b>Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)</b>	(m)	41.728,63 €
<b>Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)</b>	(m1)	286.041,67 €
<b>Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) &lt; (f)</b>	(n)	286.041,67 €
<b>Incremento potenziale massimo spesa del personale per l'anno</b>	2024 (o1)	41.728,63 €
<b>Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno</b>	2024 (o2)	286.041,67 €

Da quanto sopra descritto emerge che il **Comune di ONORE rispetta il vincolo dettato dall'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34**, pertanto, ai sensi dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, e può procedere ad assunzioni anche incrementando la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, sino ad una spesa complessiva che, rapportata alle entrate correnti, non risulti superiore al valore soglia indicato nel medesimo Decreto pari a 29,50%

L'incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2024 è pari ad euro **41.728,63** fino ad un limite di spesa per il personale da applicare nell'anno 2024 di euro **286.041,67**

Pertanto, viene dimostrato che le previsioni di spesa di personale appostate nel Bilancio di previsione 2024-2026, in rapporto alle previsioni di entrata determinano un valore rispettoso delle prescrizioni contenute nel citato art. 4, D.M. 17 marzo 2020.

#### **Verifica del limite di cui all'articolo 1, comma 557 e 562 della legge n. 296/2006**

Il Comune di ONORE non essendo Ente locale soggetto al Patto di stabilità ha come riferimento ai fini del contenimento della spesa ai sensi dell'art. 1, comma 557-562 L. n. 296/2006 la spesa di personale sostenuta nell'anno 2008.

Inoltre, va da subito evidenziato che il Comune di ONORE partecipa all'UNIONE COMUNI DELLA PRESOLANA alla quale ha trasferito l'esercizio di funzioni fondamentali.

Sul punto è necessario ricostruire l'esatta modalità di verifica del limite in premesse citato per quanto attiene agli Enti appartenenti alle Unioni.

Una prima linea di orientamento, finalizzata ad individuare la corretta operatività dei criteri di riparto della spesa del personale nell'ambito dei rapporti fra Comuni associati ed Unione, risulta desumibile dai principi enunciati nella deliberazione Corte dei Conti della Sezione Autonomie n. 20/SEZAUT/2018/QMIG, poi ripresi anche dalla deliberazione n.4/SEZAUT/2021/QMIG.

Nell'ambito della fattispecie si richiede il rispetto tanto del vincolo di spesa dell'Unione quanto dei vincoli specifici dei Comuni che associano le funzioni.

La peculiarità della verifica risiede nella corretta individuazione del meccanismo adottato per la ripartizione delle spese, che si differenzia a seconda del tipo di Unione.

Mentre per le Unioni di Comuni aventi una popolazione inferiore ai cinquemila abitanti (tremila se appartengono o sono appartenuti a comunità montane), tenute ad esercitare obbligatoriamente in forma

associata le funzioni fondamentali indicate dall'art. 14, comma 27, D.L. n. 78/2010, il comma 31-quinquies introduce il criterio secondo cui “le spese di personale e le facoltà assunzionali sono da considerare in maniera cumulata fra gli enti coinvolti, garantendo forme di compensazione fra gli stessi, fermi restando i vincoli previsti dalle vigenti disposizioni e l'invarianza della spesa complessivamente considerata”; viceversa, per le Unioni di Comuni che associano le funzioni per libera scelta gestionale, ferma restando la verifica del contenimento della propria spesa nei limiti del tetto di cui al comma 562 della legge n. 296/2006, la successiva verifica del rispetto dei vincoli specifici dei comuni associati deve essere fatta seguendo il criterio del “ribaltamento pro quota”, fondato sull'imputazione a ciascuno di essi della quota di spesa del personale riferibile all'Unione (cfr. deliberazione n. 8/2011/SEZAUT).

Con riguardo al meccanismo del cumulo, è la stessa pronuncia della Sezione Autonomie n. 20/2018 ad evidenziare come si tratti “della facoltà che il legislatore attribuisce alle unioni, ai fini dell'organizzazione dell'apparato amministrativo e del correlato dimensionamento finanziario della spesa, di superare i limiti delle specifiche capacità finanziarie e dei meccanismi di progressiva maturazione delle quote stabiliti dalla legge per i singoli comuni aderenti, al fine di valorizzare le utilità prodotte dalla sommatoria delle stesse” per garantire economie di spesa ed un miglioramento delle prestazioni.

Conclusivamente, per le unioni obbligatorie, dopo aver verificato il rispetto del tetto di spesa di cui al comma 562 della legge n. 296/2006, si richiede, quanto ai vincoli specifici, che le spese di personale (e, a monte, le facoltà assunzionali) siano considerate in maniera cumulata fra gli enti coinvolti con la possibilità di una compensazione reciproca.

Con riguardo al meccanismo del ribaltamento, tale criterio trova invece il proprio fondamento in quell'assetto normativo che “non contempla, come invece per la tipologia di associazione obbligatoria, un meccanismo particolare di verifica del rispetto dei vincoli specifici, nonché dei nuovi criteri sulla programmazione del personale che si ispira a regole diverse da quelle precedenti per la redazione del piano triennale dei fabbisogni di personale- Nelle linee guida per la redazione del predetto piano, infatti, la dotazione organica non è più espressa in termini numerici di posti ma secondo un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile. Tale valore, a legislazione vigente, è rappresentato dai vincoli di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge n. 296/2006 ed integra una condizione strutturale di equilibrio del bilancio.

Pertanto, laddove la legge non preveda espressamente un meccanismo di verifica del rispetto di tale valore finanziario (come nel caso delle Unioni dei comuni sotto i 5.000 abitanti) giustificato dalla obbligatorietà ordinamentale, non è consentito derogare all'esatto adempimento di un obbligo gestionale che riflette un'esigenza di coordinamento della finanza pubblica. Fa eccezione a questo principio il caso di enti che abbiano trasferito tutto il personale alle Unioni cui hanno dato vita. In tale situazione, infatti, la cristallizzazione dell'entità delle risorse trasferite - evidentemente rispondenti, nella loro consistenza finanziaria, ai criteri del rispetto dei vincoli utilizzati fino al momento del trasferimento - e la mancanza di altra spesa, consente di concentrare nell'unico dato della spesa di personale dell'unione (dato che diventa un valore della spesa necessariamente cumulato) la verifica dei vincoli specifici che possono reciprocamente compensarsi.

Va inoltre ribadito come la differenziazione dei meccanismi di ripartizione delle spese in ragione del tipo di Unione adottata (obbligatoria o facoltativa), sia stata ulteriormente confermata da una recente deliberazione delle Sezioni Autonomie (n.4/SezAut/2021/QMIG) anche a seguito della novella legislativa di cui al comma 2 dell'art. 33 D.L. n. 34/2019, che ha introdotto un nuovo contenuto sostanziale del vincolo di spesa fondato sul principio di sostenibilità finanziaria.

Alla luce di quanto sopra, va precisato che il Comune di ONORE è un ente con popolazione inferiore ai 3.000 abitanti e pertanto per lo stesso – così come per tutti gli Enti attualmente appartenenti all'Unione Comuni della Presolana – vige l'obbligo di cui all'art. 14, commi 27-28-, D.L. n. 78/2010 a mente del quale:

“28. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti, ovvero fino a 3.000 abitanti se appartengono o sono appartenuti a comunità montane, (...), esercitano obbligatoriamente in forma associata, mediante unione di comuni o convenzione, le funzioni fondamentali dei comuni di cui al comma 27, ad esclusione della lettera l).

28-bis. Per le unioni di cui al comma 28 si applica l'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e successive modificazioni.”

Pertanto la verifica del rispetto dei limiti di cui all'art. 1, comma 557-562 L. n. 296/2006 viene svolta in modo cumulativo tra l'Unione e i Comuni facente parte.

Sul punto, in primo luogo si riporta la spesa sostenuta dal Comune di ONORE da computare ai sensi della normativa richiamata:

<b>SPESA DI PERSONALE - COMUNE DI ONORE</b>			
	<b>LIMITE ANNO 2008</b>	<b>2023</b>	<b>2024 (previsione)</b>
Redditi da lavoro dipendente (101)	211.518,90 €	98.011,60 €	132.150,00 €
IRAP (102)	12.668,60 €	6.863,37 €	8.400,00 €
Altre spese	13.853,05 €	1.234,42 €	9.800,00 €
Convenzione di Segreteria	17.000,00 €	24.629,99 €	22.500,00 €
Spesa personale Ambito sociale e altre spese	2.922,90 €	2.980,73 €	
Spesa personale Unione imputata	55.445,77 €		
<b>Totale</b>	<b>313.409,22 €</b>	<b>133.720,11 €</b>	<b>172.850,00 €</b>
<b>Componenti da escludere</b>	<b>7.143,74 €</b>	<b>23.221,43 €</b>	<b>34.275,15 €</b>
<b>Totale limite</b>	<b>306.265,48 €</b>	<b>110.498,68 €</b>	<b>138.574,85 €</b>

Maggior spesa per personale a tempo indet. DM 17.3.2020 (Agente di Polizia Locale ceduto all'Unione il 05/04/2022) - Da scomputarsi nella spesa complessiva Unione		31.854,36 €	31.854,36 €
--	--	-------------	-------------

Ciò quantificato e dai dati comunicati dalla Unione si evincono i prospetti che seguono:

<b>Comune</b>	<b>Valore medio (limite) – Comprensivo di quota Unione</b>
Cerete (triennio 2011/2013)	303.961,93
Fino del Monte (triennio 2011/2013)	199.514,04
Onore (2008)	306.265,48
Songavazzo (2008)	201.140,54
<b>Totale</b>	<b>1.010.881,99</b>

<b>VERIFICA RISPETTO LIMITE CRITERIO CUMULATIVO – 2023</b>	
<b>Ente</b>	<b>Spesa</b>
Cerete	169.599,70
Fino del Monte	116.346,21
Onore	110.498,68



Songavazzo	113.229,27
Unione (al netto di componenti escluse da imputare ad altri Enti - Comune di Rovetta)	496.366,96
<b>Totale</b>	<b>1.006.040,82</b>

<b>Differenza</b>	<b>4.841,17</b>
-------------------	-----------------

<b>VERIFICA RISPETTO LIMITE CRITERIO CUMULATIVO – 2024 (previsionale)</b>	
<b>Ente</b>	<b>Spesa</b>
Cerete	160.239,34
Fino del Monte	115.496,61
Onore	138.574,85
Songavazzo	118.726,67
Unione (al netto di componenti escluse da imputare ad altri Enti - Comune di Rovetta)	469.378,94
<b>Totale</b>	<b>1.002.416,41</b>

<b>Differenza</b>	<b>8.465,58</b>
-------------------	-----------------

Pertanto, anche tale limite di spesa risulta **RISPETTATO**.

A solo scopo descrittivo, si ritiene comunque utile riportare le proiezioni delle risultanze riguardanti l'imputazione pro-quota della spesa dell'Unione, anche ai fini di valutare gli impatti compensativi degli Enti associati:

<b>CRITERIO PROPORZIONALE 2023 (descrittivo)</b>				
<b>Ente</b>	<b>Spesa Ente</b>	<b>Riparto spesa unione</b>	<b>Totale</b>	<b>Differenza</b>
Cerete	169.599,70	205.491,33 €	375.091,03	-71.129,10
Fino del Monte	116.346,21	108.694,38 €	225.040,59	-25.526,55
Onore	110.498,68	100.806,97 €	211.305,65	94.959,83
Songavazzo	113.229,27	81.374,28 €	194.603,55	6.536,99
<b>Totale</b>				<b>4.841,17</b>

<b>CRITERIO PROPORZIONALE 2024 (descrittivo)</b>				
<b>Ente</b>	<b>Spesa Ente</b>	<b>Riparto spesa unione</b>	<b>Totale</b>	<b>Differenza</b>
Cerete	160.239,34	194.318,54 €	354.557,88	-50.595,95
Fino del Monte	115.496,61	102.784,55 €	218.281,16	-18.767,12
Onore	138.574,85	95.325,98 €	233.900,83	72.364,65
Songavazzo	118.726,67	76.949,87 €	195.676,54	5.464,00
<b>Totale</b>	<b>533.037,47</b>			<b>8.465,58</b>

Dunque, anche nell'ipotesi di riparto pro-quota il Comune di ONORE rispetterebbe il limite di spesa di cui al comma 562 dell'art. 1 della L. n. 296/2006.

### **Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

Sotto il profilo dei limiti di carattere finanziario, rileva quanto previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in applicazione del quale i Comuni, le Città metropolitane e le Unioni di comuni possono ricorrere a contratti di lavoro flessibile complessivamente intesi, nel limite della spesa a tal fine sostenuta nell'anno 2009.

Tale percentuale è ridotta al 50% per gli enti non in regola con gli obblighi di contenimento della spesa di personale previsti dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge n. 296/2006.

Sono da ritenersi escluse dal limite tutte le spese di personale che trovano copertura in eterofinanziamenti. Non confluiscono nel limite altresì le spese per il personale assunto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000.

Sul punto, si evidenzia che la Corte dei Conti, sezione regionale Puglia, con la delibera n. 83/2023/PAR del 22 maggio 2023, ha risposto al quesito di un comune in merito alla possibilità di derogare al limite massimo di spesa dell'anno 2009 per forme di lavoro flessibile, quando l'ente abbia un "tetto" estremamente, ridotto per aver fatto ricorso a dette tipologie contrattuali in modo estremamente contenuto.

La sezione ha ricordato i principi enunciati dalla sezione delle Autonomie (delibere nn. 1/2017/QMIG e 15/2018/QMIG) ovvero:

- sia in ipotesi di totale assenza di spesa a detto titolo nell'anno 2009 (e nel triennio 2007-2009) che di costo irrisorio, la possibilità, con motivato provvedimento, di individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente;
- il suddetto criterio della rappresenta una concreta indicazione per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione e contenimento delle spese di personale di cui alla legge 296/2006 i quali, vieppiù ove siano di modeste dimensioni e possano contare su esigue risorse umane a disposizione, risulterebbero oltremodo penalizzati dall'assenza di spesa storica, pur essendo particolarmente esposti a contingenze di natura straordinaria e non prevedibile;
- quindi, configurandosi come limite minimo, la creazione di una "nuova" base di spesa, valida per il futuro, non incide, né fa venir meno la tassatività e specificità delle ipotesi di esclusione della disciplina vincolistica in materia di spese del personale.

I giudici contabili hanno quindi, formulato le seguenti conclusioni: "Con riferimento al limite di spesa posto dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e in linea con il principio di diritto affermato dal giudice contabile in sede nomofilattica (Corte dei conti, Sezione delle autonomie, deliberazione n. 15/2018/QMIG), sussiste, per gli enti locali di minori dimensioni che nel 2009 abbiano sostenuto una spesa modesta per l'instaurazione di rapporti di lavoro flessibile, la possibilità di fare riferimento – quale parametro utile ai fini dell'effettuazione della stessa spesa – a quella strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, a un servizio essenziale per l'ente, garantendo in ogni caso il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa anche contrattuale ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento; ferma restando tale possibilità, le uniche deroghe possibili ai vincoli posti dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 sono quelle espressamente contemplate dal legislatore al fine di fronteggiare specifiche situazioni".

Con deliberazione di Giunta comunale n. 79 del 26/09/2023 avente ad oggetto Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 – Approvazione primo aggiornamento e modifica alla sottosezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogno del personale" l'Ente ha provveduto, in ossequio ai principi sopra esposti alla rideterminazione del limite in materia di lavoro flessibile.

In particolare, in ragione dell'assenza di spesa per lavoro flessibile nel periodo di riferimento, dell'esiguità di risorse umane per dimensione dell'Ente e dalla necessità di garantire la sostituzione di un dipendente

titolare di EQ in aspettativa non retribuita per 12 mesi (decorrenza 1-10-2023), ha provveduto a rideterminare il limite per fronteggiare la situazione creatasi in via eccezionale come segue:

Spesa di lavoro flessibile (nuovo limite rideterminato nel 2023): euro 18.000,00

La rideterminazione di cui sopra si resa necessaria per consentire la temporanea sostituzione del personale in aspettativa con personale a tempo determinato e orario ridotto, garantendo lo svolgimento delle funzioni e attività essenziali da parte dell'Ente.

Considerato il perdurare delle motivazioni che nel corso del 2023 hanno portato alla nuova quantificazione del limite per lavoro flessibile, per l'anno 2024 la spesa prevista per lavoro flessibile è pari a 6.500,00 euro così ripartita:

- assunzione a tempo determinato di un Funzionario contabile con attribuzione di Elevata qualificazione ai sensi dell'articolo 1, comma 557 della legge 311/2004 per n. 4 ore settimanali, con decorrenza dal 01/01/2024 e termine al 31/10/2024,  
Spesa preventivata: euro 5.500,00.
- assunzione a tempo determinato di un istruttore contabile ai sensi dell'articolo 1, comma 557 della legge 311/2004 per n. 4 ore settimanali, con decorrenza dal 01/01/2024 e termine al 31/03/2024,  
Spesa preventivata: euro 1.000,00.

Spesa lavoro flessibile prevista nell'anno 2024: euro 6.500,00

### **Verifica delle eccedenze di personale**

L'art. 33 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183 (Legge di Stabilità 2012), ai primi tre commi, testualmente dispone:

“Art. 33 (Eccedenze di personale e mobilità collettiva).

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.”.

Alla luce di quanto sopra, preso atto dell'organico del Comune di ONORE risulta chiaramente che non sussistono situazioni di soprannumero o che rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente.

Non risultano dunque prevalenze di personale presente in relazione alla dotazione organica e non si evidenziano situazioni soprannumerarie.

Il Comune di ONORE pertanto, con il presente documento, dà atto che dalla ricognizione di cui al comma 1 dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183 (legge di stabilità 2012), nell'organico del Comune, non risultano situazioni di soprannumero o comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente.

### **Stima del trend delle cessazioni**

**Anno 2024** – Cessazione di un'unità di personale Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione a tempo pieno e indeterminato prevista dal 01/09/2024 (attualmente in aspettativa non retribuita)

**Stima del risparmio di spesa:** € 10.618,61 (teorico)

**Anno 2025** – Nessuna cessazione prevista

**Anno 2026** – Nessuna cessazione prevista

### **Stima dell'evoluzione dei fabbisogni e modalità di reclutamento**

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si stima che non vi saranno variazioni ed evoluzioni particolari nel piano dei fabbisogni di personale, ad eccezione di quanto segue

**Anno 2024** – Assunzione per il tramite di mobilità/nuovo concorso/scorrimento di graduatoria di altri Enti di n. 01 Funzionario contabile a tempo pieno e indeterminato prevista 01/09/2024

**Stima di incremento di spesa:** € 10.618,41 (teorico).

**Anno 2025** – Nessuna assunzione

**Anno 2026** – Nessuna assunzione

L'incremento di spesa programmata, al netto del risparmio previsto, rispetta i limiti di spesa per come precedentemente osservati.

### **Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree**

Non è prevista alcuna modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree.

## **3. FORMAZIONE DEL PERSONALE**

I principi cui si ispira il programma di formazione sono:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

L'Amministrazione assicura la necessaria formazione del personale per il costante aggiornamento delle rispettive competenze professionali e tecniche attraverso apposite risorse finanziarie, nei limiti consentiti dalle effettive capacità di bilancio dell'Ente.

Nel triennio 2024-2026 una parte preponderante della formazione sarà impiegata per la formazione obbligatoria dei dipendenti in tema di sicurezza, anche informatica, anticorruzione e privacy in attuazione dei seguenti atti normativi:

- la legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13) che prevedono tra i vari adempimenti, l’obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall’ANAC, due livelli differenziati di formazione:
  - ✓ livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l’aggiornamento delle competenze e le tematiche dell’etica e della legalità;
  - ✓ livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell’amministrazione.
- il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679 prevede, all’articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell’organizzazione;
- il Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato, con riguardo all’art 13 “Formazione informatica dei dipendenti pubblici” prevede che le pubbliche amministrazioni, nell’ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all’uso delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all’accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell’articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.

Inoltre, particolare attenzione verrà altresì posta alla formazione del personale in materia di Fondi PNRR per consentire la corretta gestione alla luce delle progettualità finanziate, nonché su tematiche di attualità legate a cambiamenti e aggiornamenti normativi (es. Codice Appalti).

### **Modalità di erogazione della formazione**

La formazione viene assicurata prevalentemente avvalendosi del servizio associato dell’Unione Comuni della Presolana, in particolare per quanto riguarda la materia della privacy (DPO unico per tutti gli Enti), della prevenzione della corruzione e trasparenza, nonché dell’aggiornamento in materia di normativa (per il tramite di programmi/applicativi messi a disposizione dal Gruppo Gaspari – Progetto Omnia e dal Gruppo Soluzioni – Enti Online).

L’Unione Comuni provvede all’acquisto delle prestazioni e licenze, con rimborso pro-quota da parte dei Comuni.

Sono rese disponibili inoltre le proposte formative erogate dalle associazioni cui l’ente aderisce e, in particolare ANCI e ANUTEL, oltre alle proposte formative che vengono via via offerte da associazioni di enti locali come IFELo da società e professionisti del settore.

Al fine di consentire economie di spesa è preferibile, laddove possibile, effettuare la formazione in streaming o via webinar anche per ottimizzare i tempi di frequenza e far partecipare tutti i dipendenti laddove trattasi di formazione obbligatoria.

La esigua dotazione organica dell’Ente che al momento della stesura del presente PIAO postula l’elaborazione di una programmazione semplificata in tema di formazione, con ampia autonomia dei dipendenti in ragione del carico amministrativo loro assegnato.

La formazione dovrà quindi essere indirizzata ad offrire al personale dipendente l’acquisizione delle competenze necessario al corretto svolgimento di nuovi adempimenti, oltre che a potenziarne le competenze in nuovi ambiti per conseguire il miglioramento dei servizi offerti.