



COMUNE DI ONETA

PROVINCIA DI BERGAMO

24020 Via G. Marconi, 9

PEC: comune.oneta@legalmail.it MAIL: info@comune.oneta.bg.it

Tel.: 035707117 fax: 035708619

ALLEGATO AL PIAO 2024/2026-N.5

SEZIONE 3 LETT. C- SOTTOSEZIONE C - FABBISOGNO DI PERSONALE **TRIENNIO 2024-2026**

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente. Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione. La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

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 indichi 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.

Con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018. Le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;

Le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima" affermano: *"per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente"* – art. 6 D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017 - considerando quale valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013 o dell'anno 2008 per i piccoli comuni ed in particolare la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo;

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

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

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

- a) contenimento della spesa di personale;
- b) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- c) procedure di stabilizzazione e progressioni verticali;
- d) Spesa di personale anno 2024.

NORMATIVA E RICHIAMI REGOLAMENTARI

- il D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”;
- il D.Lgs 75 del 25/05/2017 modificativo del D.Lgs 165/2001;
- Il D.Lgs 267/2000 “Testo unisco degli Enti Locali”;
- il vigente Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 306 del 28.12.2010;
- Legge 56/2019 (cosiddetta Legge “concretezza”);
- Il D.L. 34/2019 (cosiddetto Decreto Crescita);
- Il DM 17 marzo 2020;
- Il D.L. 80/2021, istituyente il PIAO;
- DM 132/2022, il quale reca le indicazioni fondamentali di realizzazione del Piao.

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 e tenuto conto dei seguenti riferimenti normativi:

- l’art. 2 del D.Lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l’art. 4 del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l’art. 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottino il piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all’art. 91 del D.Lgs. 267/2000 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.
- l’art. 89 del D.Lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedano 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;

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE- UTILIZZO GRADUATORIE- PROCEDURE

L’art. 6, comma 1 del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che nelle amministrazioni pubbliche l’organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all’articolo 1 del medesimo decreto, previa verifica degli effettivi fabbisogni – “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 (...)**6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale**".

Le linee guida approvate l'8 maggio 2018 da parte del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, le quali non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adottano pur preservando la propria autonomia organizzativa riconosciuta dalle fonti normative nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

Deve essere evidenziato inoltre che:

- l'art. 36, comma 1 del predetto D.Lgs. 165/2001 prevede che, per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario, le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'art. 35 della medesima disposizione;
- l'articolo 35, comma 4, D.Lgs. 165/2001, afferma che: *"Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni"*.
- l'art.91 comma 4 del D.Lgs. 267/2000 il quale impone che *"Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci **per un termine di tre anni** dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, **fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo**"*;
- l'art.35, comma 5-ter del D.Lgs. 165/2001 il quale impone che *"Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un **termine di due anni** dalla data di approvazione. Sono fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali. Il principio della parità di condizioni per l'accesso ai pubblici uffici è garantito, mediante specifiche disposizioni del bando, con riferimento al luogo di residenza dei concorrenti, quando tale requisito sia strumentale all'assolvimento di servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con identico risultato"*;

Valutato il conflitto fra le due disposizioni che si riflette anche sulle deliberazioni della giurisprudenza contabile (CDC Sardegna 85/2020), l'ente ritiene di avvalersi di graduatorie considerando una validità delle stesse per **massimo 2 anni**;

Il comma 361 della Legge 145/2018, in seguito modificato dal D.L. 4/2019, dispone che *"Fermo quanto previsto dall'articolo 35, comma 5-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le **graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del medesimo decreto legislativo sono utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso nonché di quelli che si rendono disponibili, entro i limiti di efficacia temporale delle graduatorie medesime, fermo restando il numero dei posti banditi e nel rispetto dell'ordine di merito, in conseguenza della mancata costituzione o dell'avvenuta estinzione del rapporto di lavoro con i candidati dichiarati vincitori. Le graduatorie possono essere utilizzate anche per effettuare, entro i limiti percentuali stabiliti dalle disposizioni vigenti e comunque in via prioritaria rispetto alle convenzioni previste dall'articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68, le assunzioni obbligatorie di cui agli articoli 3 e 18 della medesima legge n. 68 del 1999, nonché quelle dei soggetti titolari del diritto al collocamento obbligatorio di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 23 novembre 1998, n. 407, sebbene collocati oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso**"*.

I vincitori dei concorsi banditi sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore **ai cinque anni**, ai sensi del comma 5 septies aggiunto dal D.L. 4/2019 al D.L. 90/2014;

La Legge 56/2019 all'art.3 comma 8 concede la possibilità agli enti locali di non esperire le procedure di ricognizione di mobilità volontaria: *“Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n.165 del 2001”*.

Per quanto riguarda il PIAO non sono stati emanati decreti attuativi dell'art.6 e d.l. 80/2021 e pertanto si ritiene opportuno procedere all'approvazione del Fabbisogno 2024-2026- aggiornamento.

E' opportuno infine rammentare che ai sensi del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, e del DM del 12 gennaio 2023 del Dipartimento della funzione Pubblica, il quale disciplina il ricorso al Portale unico del reclutamento 1 (di seguito “Portale”), disponibile all'indirizzo www.InPA.gov.it, per le assunzioni a tempo determinato e a tempo indeterminato, gli enti locali sono tenuti ad avvalersi del portale per l'indizione delle proprie procedure assunzionali al più entro 01.06.2023.

COSTITUZIONE E UTILIZZO SPAZI ASSUNZIONALI- VINCOLI DI SPESA

Il D.L. 34/2019- Decreto Crescita stabilisce che *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia”*

In seguito è stato emanato in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 il DM del 17 marzo il quale individua i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

APPURATO CHE

- **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;

- **per entrate correnti** si intendono la 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.

Il Comune di Oneta rientra nella fascia a) comuni fino a 1.000 abitanti e che pertanto il valore soglia del rapporto della spesa di personale rispetto alle entrate correnti risulta essere pari a **29,50%.**

La circolare del 13 maggio 2020 stabilisce infine che ai fini dei conteggi per la spesa di personale valgono gli *“impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999”*.

PARTE A) CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

PRINCIPI DI RIDUZIONE DELLA SPESA

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296	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 e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) lettera abrogata; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. 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 (2011-2013 o anno 2008).
---	--

L'art. 91, comma 1 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 recita testualmente: *“Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12.03.1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”*;

L'art. 91, comma 2 del già citato D.Lgs. 267/2000 ribadisce l'obbligo per gli enti locali di programmare le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale.

L'art. 89, comma 5 del medesimo decreto recita testualmente: *“Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e 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. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dismessi e strutturalmente deficitari”*;

L'art. 1, **comma 557 della L. 296/2006** prevede che gli enti sottoposti al Patto di stabilità interno devono assicurare la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, anche attraverso la razionalizzazione delle strutture burocratiche-amministrative. Il comma 557-bis del medesimo articolo stabilisce che: *“costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'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”*;

L'art.9 comma 28 del d.l. n.78/2010 prevede che *“Le amministrazioni dello stato (...) possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. (...) **Le limitazioni previste dal presente comma** non si applicano alle regioni e 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. **Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009**”:

L'art. 33 del D.Lgs.165/2001 dispone in particolare: “**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. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.**”.

VERIFICA PARAMETRI PRELIMINARI

Il comune di Oneta ha facoltà di operare in materia di programmazione del personale nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni, in particolare:

- i commi 557 e 562 della finanziaria 2007, in particolare in riferimento al contenimento della spesa di personale con riferimento all'anno 2008;
- l'aver predisposto il piano triennale dei fabbisogni del personale (art.6 comma 6, D.lgs 165/2001);
- l'aver effettuata la ricognizione delle eccedenze di personale (art.33, c.2, D.Lgs 165/2001);
- adozione del piano delle performance per gli enti locali ai sensi dell'art.169 comma 3-bis, contestuale al presente piano;
- l'aver approvato i documenti contabili e l'aver trasmesso gli stessi alla BDAP (art.9 c.\ quinquies D.L. 113/2016);
- il rispetto dei tempi di pagamento fissati dall'art.4 del D.Lgs 231/2002;
- mancata certificazione di un credito nei confronti della PA (art. 9 comma 3 bis D.L. 185/2008);
- assenza dello stato di deficiarietà strutturale e di dissesto (art. 243 D.Lgs 267/2000);
- il rientro nella soglia di cui al DM 17 marzo 2020 che permette di procedere all'assunzione di nuovo personale;

Il Comune di Oneta:

- non versa né in condizioni di *deficit* strutturale né in stato di dissesto finanziario e che pertanto può legittimamente definirsi "ente finanziariamente sano";
- è in linea con gli obblighi sanciti dalla L. 68/1999, **essendo comune sotto i 15 dipendenti**;
- ha rispettato l'indicatore di tempestività dei pagamenti (-12 gg) per l'anno 2023;
- il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente è inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- ha rispettato gli obblighi di invio alla BDAP dei documenti contabili alla data odierna;
- ha approvato il bilancio di previsione 2024/2026, il rendiconto di gestione 2022 e per quanto riguarda il consolidato si avvale della facoltà di non redigerlo (CC 17 del 29.05.2023).

E' opportuno sottolineare:

- che nel quadro di fabbisogno delineato dalla programmazione triennale devono essere considerate anche le disponibilità di personale derivanti da domande di mobilità interna ed esterna volontaria nonché quelle derivanti dalle progressioni verticali;
- che è necessario valutare la necessità di sostituzione del personale per i quali nel corso del triennio maturerà, sulla base della vigente legislazione previdenziale, il diritto alla quiescenza;

- che, in via di principio, si rende necessario il monitoraggio sulla disponibilità di risorse umane nei diversi settori per rispondere alle esigenze specifiche dell'ente, nel rispetto dei vincoli sanciti dalla vigente normativa;

Ai sensi dell'art. 53 del CCNL 2016-2018 i dipendenti a part time non possono superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, escluse le posizioni organizzative.

RILEVATO CHE la situazione al 01.01.2024 risulta essere la seguente e pertanto conforme alla disposizione

Operatori - 0%
 Operatori Esperti - 0%
 Istruttori - 0%
 Funzionari - 0% (unico)

ECCESSO DI PERSONALE O SOVRANNUMERO

Il Comune di Oneta, qualora ne ricorresse l'evenienza, rispetta il parametro individuato dal D.M. di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, come evidenziato dal seguente prospetto.

RAPPORTI MEDI DIPENDENTI/POPOLAZIONE	
popolazione al 31.12.2023	557
parametro Decreto 18.11.2020 per enti con popolazione da 500 a 999 abitanti	1/112
numero dipendenti in rapporto alla popolazione effettiva	5
numero dipendenti in servizio al 31.12.2023	3
	LIMITE RISPETTATO

EFFETTUATA una ricognizione sulla dotazione organica e sulle unità in servizio e **DATO ATTO** che, alla data odierna, **non si rilevano situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;**

FABBISOGNO DI PERSONALE

Anno 2024

Non si prevedono assunzioni.

Anno 2025

Non si prevedono assunzioni.

Anno 2026

Non si prevedono assunzioni.

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;

Preso atto del D.L. n. 113 del 24/06/2016, art. 16, comma 1 quater che recita:” all'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, dopo l'ottavo periodo è inserito il seguente: *"Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267"*

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

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

Rilevato che il limite della spesa per le assunzioni a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, stabilito dall'art. 9 comma 28 della D.L. 78/2010 è pari al 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 aumentata al 100% per gli "enti virtuosi" e che per il Comune di Oneta tale limite ammonta a € 26.995,28;

Appurato che l'importo di 26.995,28 nell'anno 2018 è stato utilizzato ai fini di stabilizzazione del personale.

Valutato tuttavia che a seguito dell'approvazione del DM del 17 marzo in applicazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, l'assunzione rientra nei limiti proposti dal DM e pertanto si ritiene che tale limite sull'utilizzo di forme di contratto flessibile possa essere ripristinato;

Si ritiene in ogni caso di NON procedere all'assunzioni di personale con forme di contratto flessibili;

Dalla ricognizione del personale, risulta confermata l'attuale dotazione organica.

ATTUALE			
PROFILO PROFESSIONALE	AREA	PREVISTI	IN SERVIZIO
Funzionario Socio assistenziale	FUNZIONARIO	0	0
Funzionario Amministrativo	FUNZIONARIO	0	0
Funzionario economico finanziario	FUNZIONARIO	1	1
Funzionario tecnico	FUNZIONARIO	0	0
Funzionari di Polizia locale	FUNZIONARIO	0	0
Agente di polizia locale	ISTRUTTORE	0	0
istruttori amministrativi	ISTRUTTORE	1	1
istruttori tecnici	ISTRUTTORE	0	0
Istruttori contabili	ISTRUTTORE	0	0
Operatori amministrativi esperti	OPERATORE ES.	1	1
Operatori tecnici esperti	OPERATORE ES.	0	0
Operatori tecnici	OPERATORE	0	0
TOTALI		3	3

POST APPROVAZIONE FABBISOGNO			
PROFILO PROFESSIONALE	AREA	PREVISTI	IN SERVIZIO
Funzionario Socio assistenziale	FUNZIONARIO	0	0
Funzionario Amministrativo	FUNZIONARIO	0	0
Funzionario economico finanziario	FUNZIONARIO	1	1
Funzionario tecnico	FUNZIONARIO	0	0
Funzionari di Polizia locale	FUNZIONARIO	0	0
Agente di polizia locale	ISTRUTTORE	0	0
istruttori amministrativi	ISTRUTTORE	1	1
istruttori tecnici	ISTRUTTORE	0	0
Istruttori contabili	ISTRUTTORE	0	0
Operatori amministrativi esperti	OPERATORE ES.	1	1
Operatori tecnici esperti	OPERATORE ES.	0	0
Operatori tecnici	OPERATORE	0	0
TOTALI		3	3

La posizione di responsabile dei servizi sociali è in convenzione con il Comune di Parre, il quale a sua volta ha una convenzione con il Comune di Albino. Si procede a rimborsare per la convenzione il 13,77% della spesa.

Si precisa che i dirigenti sono autorizzati ad assumere i dipendenti nel limite del fabbisogno identificato nel presente PTPF.

DI STABILIRE, inoltre, che la copertura dei posti già in dotazione organica e attualmente ricoperti e che si rendessero vacanti successivamente al presente provvedimento, non necessita di modifica del presente fabbisogno nel rispetto dei vincoli di spesa e ordinamenti vigenti in materia, fermo restando l'espletamento delle procedure per il medesimo posto da ricoprire;

DI STABILIRE, inoltre, che i dirigenti sono autorizzati a sostituire con assunzioni di lavoro flessibile i dipendenti che si assentano dal servizio per aspettativa, congedi o altri istituti con diritto alla conservazione del posto. Prima di procedere alla sostituzione è necessario verificare gli stanziamenti di bilancio di propria competenza e il rispetto dell'art.9 comma 28 d.l. 78/2010 senza che ciò comporti la necessità di modificare il presente PTPF;

DI EVIDENZIARE che attualmente non sono presenti graduatorie vigenti;

PARTE B) FACOLTÀ ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

B1. NORMATIVA

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 in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del 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 comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle 'unioni dei comuni' ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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...)”;

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

Le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020;

B2. VERIFICA 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;

Considerato che il valore di riferimento dell'anno 2008 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 562 della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, è pari a €. **163.561,59**;

Visto il prospetto della dotazione organica per il triennio 2024/2026, dalla quale si desume una continuità per tutto il triennio;

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

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.

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

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

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2020	2021	2022
Dati da consuntivi approvati	573.385,19	566.980,97	559.677,84
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2022	4.489,52	4.489,52	4.489,52
Media Entrate al netto FCDE	562.191,81		

(media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	
---	--

Visto l'allegato prospetto delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale, prospetto B);

APPURATO PERTANTO CHE il Comune di Oneta presenta le seguenti caratteristiche tenuto conto delle indicazioni di cui al DM 17 marzo 2020:

POPOLAZIONE	FASCIA	TURN OVER RESIDUO	
557	A	0,00 €	
SPESA PERSONALE RENDICONTO 2022	120.388,03 €		
ENTRATE ULTIMO TRIENNIO MEDIA	566.681,33 €		
FCDE COMPETENZA 2022 RENDICONTO	4.489,52 €		
% SOSTENIBILITA' FINANZIARIA ONETA 2022	21,41%		
FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLA 1	TABELLA 3
A	557	29,50%	33,50%
SPESA MASSIMA PERSONALE 2024	165.846,58 €		29,50%
CALCOLO SPESA DI PERSONALE	29%	TABELLA 2	ANNO 2024
Incremento massimo teorico	45.534,09 €		
Incremento entro limite tabella 2	37.872,66 €		
Assunzioni da programmazioni PFTP rispetto anno precedente	- €	fino a 999 AB.	0,00%
MASSIMA SPESA POSSIBILE PER L'ANNO 2024 A SEGUITO ASSUNZIONI	146.348,37 €		
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2024	37.942,17 €		

CALCOLO SPESA DI PERSONALE	17%	TABELLA 2	ANNO 2024
incremento massimo teorico	45.534,09 €		
incremento entro limite tabella 2	37.872,66 €		
incremento effettivo DA PROGRAMMAZIONE PFTP	- €	fino a 999 AB.	0,00%
MASSIMA SPESA POSSIBILE PER L'ANNO 2024 A SEGUITO ASSUNZIONI (spesa 2018+ massimo incremento 2024)	146.348,37 €		
SPESA PROGRAMMATA PER L'ANNO 2024	137.677,05 €		

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 in fasce demografiche, questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera **a**, avendo al 31/12/2023 n. 557 abitanti.

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	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	23,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	23,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	20,00%	31,60%

Il Comune di Oneta, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera "a" e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti (anno 2022) pari al **21,41%**, si colloca nella seguente fascia:

FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

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 562, della l. 296/2006.

B3. 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.

Richiamate le seguenti vigenti disposizioni con riferimento alla capacità assunzionale del periodo 2015 – 2019, su cessazioni di personale 2014 - 2018:

- Art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 3, comma 5-*quater* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90

- Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208

- Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232

- Art. 3, comma 5-*sexies* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto - legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26;

A decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-*sexies* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto-legge n. 4/2019, per il triennio **2019-2021**, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali **possono** computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, **sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over**. Come previsto dalla legge di conversione 26/2019 del d.l. 4/2019, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a **cinque** anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al **quinquennio** precedente.

In data 01/03/2014 è cessato dal servizio n. 1 dipendente a tempo indeterminato e pieno cat. C – posizione economica C1 e tale turnover è stato utilizzato solo al 75% (procedura concorsuale espletata nell'anno 2017 ed assunzione effettuata nell'anno 2018), anziché al 100% come previsto dall'art. 3, comma 5-*quater* del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, *per gli enti con incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25%* e pertanto si sono verificati dei resti occupazionali;

Preso atto inoltre di:

- la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;
- la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati contabili il riferimento “al triennio precedente” inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3 del d.l. 90/2014 va calcolato imputando la spesa “a regime” per l'intera annualità;

Tutto ciò premesso, nel 2024, risultano ancora inutilizzati i seguenti resti della capacità assunzionale del quinquennio precedente (2015/2019 su cessazioni 2014/2018):

QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA	0,00
--------------------------------------	-------------

PARTE C) PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE E PROGRESSIONI VERTICALI

Ai sensi dell'art. 20 del d.lgs.75/2017, rubricato “*Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni*”, nel Comune di Oneta non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2 dell'art. 20. del D.Lgs. 75/2017, non si prevedono pertanto procedure di stabilizzazione.

Sulla base della programmazione di cui sopra, nel Comune di Oneta, al momento non sono previste procedure selettive per la progressione tra aree.

PARTE D) SPESA DI PERSONALE

Anche a seguito della pubblicazione del DM del 17 marzo 2020 rimangono immutate le norme di contenimento della spesa di personale di cui agli art. 9 comma 28 del d.l. n 78/2010 nonché all'557 e 562 dell'art. 1 l. 296/2006, per il quale il limite per la spesa di personale per l'anno 2008 risulta essere pari a **163.561,59**;

APPURATO che considerando il fabbisogno del personale, la spesa potenziale come da linee di indirizzo del ministero, le possibili quiescenze si avrebbe il seguente quadro di spesa potenziale per il 2024, dettagliato all'allegato G, per il quale la spesa è pari a **137.677,05**;

CONSIDERATO CHE si escludono dal conteggio ai fini del rispetto della spesa per il personale anno 2008 ulteriori spese escluse per un totale di 19.423,21 euro di seguito dettagliate:

COMPONENTI DA SOTTRARRE		
TIPOLOGIA		PREVISIONE 2024
	Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati – convenzione sociali	2.116,77 €
	Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero	1.324,00 €
	Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	900,00 €
	Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali (compresa indennità di vacanza contrattuale e fondo rinnovi contrattuali)	13.082,44 €
	Conguagli arretrati segretari	0,00 €
	Spese per il personale appartenente a categorie protette	0,00 €
	Incentivi per le progettazioni	0,00 €
	Diritti di rogito	2.000,00 €
	Spese per il lavoro straordinario ed altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di censimento finanziate dall'ISTAT- 2107 Q.P.	0,00 €
	Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote provenienti dal Codice della Strada: 2 ausiliari traffico 8 mesi part.time 50%	0,00 €
	TOTALE DECURTAZIONI	19.423,21 €

RITENENDO pertanto di escludere le predetti voci dal conteggio della spesa per l'anno 2024, individuando così la spesa teorica di personale in **118.253,84 euro**;

EVIDENZIATO che successive interpretazioni chiariscono che sia necessario arrivare alla capienza del limite anno 2008 prima di ricorrere alle possibilità previste dal DM, si dà atto che l'ente rispetta il limite di spesa con

referimento all'anno 2008, come sopra evidenziato con una spesa potenziale di **118.253,84**, inferiore all'anno 2008 per **45.307,75**, al netto delle componenti escluse ai fini della media del triennio;

PRESO ATTO pertanto che l'ente rispetta sia il vincolo di spesa previsto dal DM del 17 marzo 2020 nonché il vincolo dell'anno 2008 come di seguito evidenziato:

VINCOLO DM 17 MARZO 2020	
LIMITE SPESA POSSIBILE PER L'ANNO 2024	146.348,37 €
SPESA PROGRAMMATA PER L'ANNO 2024	137.677,05 €
<i>differenza</i>	8.671,32 €
VINCOLO RISPETTATO	OK
VINCOLO SPESA ANNO 2008 – ART. 562 L.296/2006	
LIMITE SPESA 2008	163.561,59 €
SPESA PROGRAMMATA PER L'ANNO 2024	137.677,05 €
SPESE ESCLUSE EX CIRCOLARI MIN. AI FINI ART.562/2006	19.423,21 €
SPESA PROGRAMMATA PER L'ANNO 2024 AL NETTO SPESE ESCLUSE	118.253,84 €
<i>differenza</i>	45.307,75 €
VINCOLO RISPETTATO	OK
SPESE DI PERSONALE A VALERE DM 2020	- €
SPESA PROGRAMMATA PER L'ANNO 2024- al netto spese ex RGS e quota a valere su facoltà assunzionali	137.677,05 €

CONCLUSIONI

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione finanziario 2024/2026;

In merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001, il Comune di Oneta non ha situazioni di soprannumero né sono state rilevate eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, tenuto conto che le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento degli standard attuali e che i processi di riorganizzazione ed ottimizzazione già attuati (*anche a fronte di una costante ed imposta riduzione del personale*) hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità.

Si dà atto inoltre che:

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

- 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, o per i piccoli comuni, con riferimento all'anno 2008, come disposto dall'art. 1, comma 562 della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2024/2026;
- nel Comune di Oneta il rapporto medio dipendenti/popolazione al 31/12/2023 è inferiore al rapporto medio previsto dal D.M. 18 novembre 2020 (1/112), per i comuni fino a 1.000 abitanti;
- Il Comune di Oneta ha adottato il piano di azioni positive ma esso dovrebbe essere quindi aggiornato;
- l'ente effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del D.Lgs.165/2001, con la presente deliberazione;
- questo ente ha adottato il Piano di Gestione 2024/2026 con Deliberazione di G.C. n. 1 del 12/01/2024;
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del D.L 26/04/2014, n. 66 convertito nella legge 23/06/2014, 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.

In relazione al ruolo del revisore dei conti, l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, prescrive che *“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”*;

Inoltre l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del D.L. 90/2014, dispone che *“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”*;

Pertanto, consultato il revisore dei conti, ha fornito il parere favorevole pervenuto in data 11.03.2024 prot. n. 900, verbale n.1 in atti, che ha accertato il rispetto delle prescrizioni ex art. 19, comma 8, L. 448/2001;

I contenuti della presente deliberazione è stata data informazione alla parte sindacale con nota in data 01.03.2024;