



COMUNE DI ATENA LUCANA

(Provincia di Salerno)

Capacità assunzionali e limite di spesa del personale

Piano del fabbisogno 2024/2026

		ANNO		
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		2024		
	Popolazione al 31 dicembre	ANNO 2023	VALORE 2.415	FASCIA c
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	ANNI 2023	VALORE 385.389,13 €	(I)
	Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		484.054,22 €	(a1)
	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	2.628.929,35 €	
		2022	2.452.760,21 €	
		2023	2.797.676,35 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		2.626.455,30 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2024	181.563,36 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		2.444.891,94 €	(b)
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)			(c) 15,76%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM			(d) 27,60%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM			(e) 31,60%

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)	289.401,05 €	
	Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	674.790,18 €	
	Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2024		(h) 29,00%
	Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	140.375,72 €	
	Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	228.050,00 €	
	Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	228.050,00 €	

Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	712.104,22 €
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	674.790,18 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno <input type="text" value="2024"/>	(o)	674.790,18 €

ENTE INTERMEDIO

I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)

Entrate correnti da rendiconto di gestione	<input type="text" value="2022"/>	<input type="text"/>
Entrate correnti da rendiconto di gestione	<input type="text" value="2023"/>	<input type="text"/>
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	<input type="text" value="2024"/>	<input type="text"/>
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		<input type="text"/>
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	<input type="text" value="2024"/>	<input type="text"/>
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(p)	<input type="text"/>
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)	(q)	<input type="text"/>
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	<input type="text" value="2024"/>	(p) * (q)

ENTE NON VIRTUOSO

Incidenza spesa del personale sulla spesa corrente negli anni

Trend storico	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
Spesa Personale (A)	285.088,21	304.568,78	311.285,11	412.160,66	517.754,00	530.009,28	556.090,00	585.864,00	595.967,00	597.621,00	603.486,00	670.184,00
Spesa Corrente (B)	2.108.556,38	1.617.469,23	1.595.980,75	1.574.641,91	1.610.825,00	1.657.207,00	1.584.648,00	1.478.299,00	1.528.795,00	1.597.401,00	1.531.747,00	1.628.606,00
Incidenza % (A/B*100)	13,52%	18,83%	19,50%	26,17%	32,14%	31,98%	35,09%	39,63%	38,98%	37,41%	39,40%	41,15%

Cesazioni 2014-2019	N. cessati	Dipendenti cessati e relativi costi annui *	Turn over e resti dell' anno "n" calcolati sulle cessazioni intervenute nell' anno "n-1"	Rapporto dipendenti/popolazione (DM 24 luglio 2014 e DM 10.04.2017)	Dipendenti in servizio al 1/1 dell' anno <n+1>		
Cessazioni anno 2014	0	0	0	-	14		
Cessazioni anno 2015	1	N. 1 unità agente di Polizia Locale - Categ. C.5	-	17,22	13		
Cessazioni anno 2016	3	N. 1 unità Categ. B.7 da B.1; N. 1 unità Categ. B.6 da B.1; N. 1 unità Categ. B.7 da B.1.	30.000,00	75%	22.500,00	17,22	10
Cessazioni anno 2017	0		79.800,00	75%	59.850,00	16,61	10
Cessazioni anno 2018	0		-	-	16,89	10	
Cessazioni anno 2019	3	N. 1 unità Categ. C.5 da C.1 N. 2 unità Categ. B.7 da B.1	83.200,00	100%	83.200,00	16,93	7
Cessazioni anno 2020	2	N.1 unità Categ. C.5 da C.1 N.1 unità Categ. D.6 da D.1	€ 62.500,00	100%	€ 62.500,00	17,93	5
Totali (*)	7		€ 255.500,00		€ 228.050,00		

Assunzioni a tempo indeterminato dal 01.01.2014 a tutto il 31.12.2022

0

Cessazioni previste anno in corso (2024) art. 3, comma 5 bis, DL n. 90/2014	Dipendenti cessati nel 2023 e relativi costi annui effettivi	Turn over anno "n" (2023) quantificato in ragione dell'effettiva spesa impegnata nel periodo di servizio e del rateo di 13 [^] mensilità maturato in tale periodo
Cessazioni anno 2023	0	-

Popolazione considerata (31.12.2022)		2415 abitanti	Parametro Dipendenti/Popolazione (DM 18.11.2020)		1/151
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2023		<i>Importo (in base alla % di turn over consentita ratione temporis)</i>	<i>Utilizzato</i>	<i>Non utilizzato</i>	
<i>Resti 2015 su cessazioni 2014</i>		-	-	-	
<i>Resti 2016 su cessazioni 2015</i>		22.500,00	-	22.500,00	
<i>Resti 2017 su cessazioni 2016</i>		59.850,00	-	59.850,00	
<i>Resti 2018 su cessazioni 2017</i>		-	-	-	
<i>Resti 2019 su cessazioni 2018</i>		-	-	-	
<i>Resti 2020 su cessazioni 2019</i>		83.200,00	-	83.200,00	
<i>Resti 2021 su cessazioni 2020</i>		62.500,00	39.600,00	22.900,00	*
<i>Totale Spazi finanziari su cessazioni al 31/12/2020</i>		228.050,00		188.450,00	
Totale disponibilità in base ai resti assunzionali				188.450,00	
Revisione Fabbisogno personale a tempo indeterminato e Piano occupazionale (procedure concorsuali avviate al 31.12.2021 e attualmente in itinere)					
Categorie CCNL-FL 2019/2021 (Tabelle F e G)	N.	Qualifiche funzionali	Part-time (P.T.) / Full-time (F.P.)	Costo ente per intero anno (Irap inclusa)	Costo ente per intero anno (Irap esclusa)
ex Categ. C	1	Istruttore settore contabile-amministrativo (Attuale Area degli "Istruttori")	F.T. 36h settimanali cad.	€ 31.520,00	29.435,00
ex Categ. C	2	Istruttore settore contabile-amministrativo (Attuale Area degli "Istruttori")	P.T. 18h settimanali cad.	€ 31.520,00	29.435,00
ex Categ. C	2	Istruttore polizia locale (Attuale Area degli "Istruttori")	P.T. 18h settimanali cad.	€ 31.520,00	29.435,00
ex Categ. C	2	Istruttore geometra ufficio tecnico (Attuale Area degli "Istruttori")	P.T. 18h settimanali cad.	€ 31.520,00	29.435,00
Totale assunzioni	7	Totale costo programma (in corso di realizzazione) - a)		€ 126.080,00	€ 117.740,00
*Assunzioni perfezionate nel corso dell' anno 2023 come da Piano del fabbisogno 2022/2024 - b)				Costo ente per intero anno (Irap inclusa)	Costo ente per intero anno (Irap esclusa)
ex Categ. D *	1	Istruttore direttivo ufficio tecnico (Attuale Area dei Funzionari e EQ)	F.T. 36h settimanali cad.	€ 42.500,00	39.600,00
Totale assunzioni	1	Totale programma 2023 (Resti assunzionali utilizzati per n. 1 assunzione 2023 a T.I. e F.T.)		€ 42.500,00	€ 39.600,00
Totale già resti utilizzati e da utilizzare con il presente piano (a+b)				IRAP c/Ente inclusa	No IRAP
				168.580,00 €	157.340,00 €

DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2023

Tempo indeterminato

AREA AMMINISTRATIVA E AA.GG. E POLIZIA LOCALE ED AREA ECONOMICO FINANZIARIA

CATEGORIA DI ACCESSO	FULL TIME	PART-TIME
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex Categ. D del CCNL FL)	1 unità	0
Area degli istruttori (ex Categ. C del CCNL FL)	2 unità	0
Area degli operatori esperti (ex Categ. B del CCNL FL)	1 unità	0
Area degli operatori (ex Categ. A del CCNL FL)	0	0

AREE TECNICHE UTC 1 E UTC 2

CATEGORIA DI ACCESSO	FULL TIME	PART-TIME
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex Categ. D del CCNL FL)	2 unità	0
Area degli istruttori (ex Categ. C del CCNL FL)	0	0
Area degli operatori esperti (ex Categ. B del CCNL FL)	0	0
Area degli operatori (ex Categ. A del CCNL FL)	0	0

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

CATEGORIA DI ACCESSO	FULL TIME	PART-TIME
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex Categ. D del CCNL FL)	1 unità	0
Area degli istruttori (ex Categ. C del CCNL FL)	0	0
Area degli operatori esperti (ex Categ. B del CCNL FL)	0	0
Area degli operatori (ex Categ. A del CCNL FL)	0	0

- Totali dipendenti a tempo indeterminato F.T. al 31/12/2023: **n. 7**
- Totali dipendenti a tempo indeterminato P.T. al 31/12/2023: n. 0,00

DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2023**Lavoro flessibile**

CATEGORIA DI ACCESSO	FULL TIME	PART-TIME
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex Categ. D del CCNL FL)	0	<i>N. 1 unità con contratto lavoro dipend. a T.D e P.T. 50% fino al 31.11.2023 (Stabilizzazione avvenuta con decorrenza 01.12.2023 con instaurazione di rapporto di lavoro dipendente a tempo pieno e indeterminato)</i>
Area degli istruttori (ex Categ. C del CCNL FL)	0	N. 1 unità scavalco non condiviso ex art. 1, comma 557, Legge n. 311/2004 (n. 12 ore settimanali) assegnato agli uffici contabili e finanziari; N. 1 unità con rapporto di collaborazione assegnato all' UTC Settore Edilizia-Urbanistica- Manutenzione;
Area degli operatori esperti (ex Categ. B del CCNL FL)	0	0
Area degli operatori (ex Categ. A del CCNL FL)	0	0

Totale unità lavoro flessibile al 31/12/2023: n. 2

Piano del Fabbisogno di personale - Triennio 2024/2026

Risorse umane				
Qualifica	Previsti in pianta organica	In servizio		
		Di ruolo	Fuori ruolo	
AUTISTA	1	1	0	
ISTRUTTORE TECNICO / GEOMETRA	2	0	0	
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE	4	1	0	
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO-CONTABILE	2	2	0	
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	2	2	0	
ISTRUTTORE VIGILANZA	3	1	0	
Totale	14	7	0	
Di cui :				
Settore Tecnico (UTC Area 1 e Area 2)				
Categoria	Qualifica	Previsti in pianta organica	In servizio	
			Di ruolo	Fuori ruolo
C1	GEOMETRA	2	0	0
D5	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	1	0
D7	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	1	0
Totale		4	2	0
Settore Demografico/Statistico				
Categoria	Qualifica	Previsti in pianta organica	In servizio	
			Di ruolo	Fuori ruolo
C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO- CONTABILE	1	0	0
Totale		1	0	0

Piano del Fabbisogno di personale - Triennio 2024/2026

Settore Vigilanza				
Categoria	Qualifica	Previsti in pianta organica	In servizio	
			Di ruolo	Fuori ruolo
C1	ISTRUTTORE VIGILANZA	2	0	0
C3	ISTRUTTORE VIGILANZA	1	1	0
Totale		3	1	0
Settore Economico-Finanziario				
Categoria	Qualifica	Previsti in pianta organica	In servizio	
			Di ruolo	Fuori ruolo
C1	ISTRUTTORE AMMINISTR-CONTABILE	1	0	0
D7	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	1	0
Totale		2	1	0
Settore Amministrativo e AA.GG.				
Categoria	Qualifica	Previsti in pianta organica	In servizio	
			Di ruolo	Fuori ruolo
B6	AUTISTA	1	1	0
C1	ISTRUTTORE	2	1	0
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	1	0
Totale		4	3	0

PIANO ASSUNZIONALE 2024-2026

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Categorie CCNL- FL 2019/2021 (Tabelle F e G)	N.	Qualifiche funzionali	Part-time (P.T.) / Full-time (F.P.)	Costo ente per intero anno (Irap inclusa)	Costo ente per intero anno (Irap esclusa)
ex Categ. C	1	Istruttore settore contabile-amministrativo (Attuale Area degli "Istruttori")	F.T. 36h settimanali cad.	31.328,79	29.358,86
ex Categ. C	2	Istruttore settore contabile-amministrativo (Attuale Area degli "Istruttori")	P.T. 18h settimanali cad.	31.329,79	29.358,86
ex Categ. C	2	Istruttore polizia locale (Attuale Area degli "Istruttori")	P.T. 18h settimanali cad.	31.330,79	29.358,86
ex Categ. C	2	Istruttore geometra ufficio tecnico (Attuale Area degli "Istruttori")	P.T. 18h settimanali cad.	31.331,79	29.358,86
Totale assunzioni	7	Totale spesa programma assunzionale 2024/2026 (in corso di realizzazione)		€ 125.321,16	€ 117.435,44

Le assunzioni programmate per il triennio 2024/ 2026 da prospetto sopra indicato saranno effettuate mediante:

1. procedure di stabilizzazione secondo i termini e le condizioni previste dalla normativa vigente in materia qualora vi siano dipendenti in organico che hanno conseguito i requisiti per poter accedere a tale forma di assunzione in deroga al criterio dell'accesso mediante pubblico concorso;
2. conclusione delle procedure concorsuali avviate nell'anno 2021 con determinazione n. 62 del 23.12.2021 ed attualmente in corso che sono:
 - ✓ Concorso pubblico per titoli ed esami per la copertura di n. 1 (uno) posto di istruttore amministrativo contabile – categoria C a tempo pieno ed indeterminato;
 - ✓ Concorso pubblico per titoli ed esame per la copertura di n. 2 (due) posti di istruttore tecnico geometra, categoria C a tempo parziale (50%) ed indeterminato;
 - ✓ Concorso pubblico per titoli ed esami per la copertura di n. 2 posti di istruttore di polizia locale, categoria C a tempo parziale (50%) ed indeterminato.
3. Utilizzo di proprie graduatorie valide o di graduatorie di altri enti pubblici ai sensi delle vigenti norme di legge e di regolamento;
4. Procedure di mobilità da altre pubbliche amministrazioni (art. 30 D.Lgs. n. 165/2001)

Tempi di realizzazione del programma triennale

- **Assunzioni programmate per l'anno 2024:** Non si prevedono assunzioni per l'anno 2024 bensì solo il completamento delle citate tre procedure concorsuali.
- **Assunzioni programmate per l'anno 2025:** Per l'anno 2025 si prevedono le n. 5 assunzioni relative ai tre menzionati concorsi in via di espletamento;
- **Assunzioni programmate per l'anno 2026:** Per l'anno 2026 si prevedono n. 2 assunzioni (n.2 Istruttori amministr.-contab. a T.I. e P.T. 50%)

PIANO ASSUNZIONALE 2024-2026

SPESA PER LAVORO FLESSIBILE

Limite spesa Lavoro Flessibile per garantire funzioni fondamentali e servizi essenziali (anno riferimento 2021)			Spesa anno 2021 al netto dell'IRAP (anno base)		Spesa prevista anno 2024 al netto dell'IRAP
Previsioni spesa lavoro flessibile	Somministrazione		16.600,00		7.000,00
	Tempo determinato		16.028,09		0,00
	Collaborazioni (ex art. 7 D.Lgs. n. 165/2001 e art. 1,c.557, L. n.311/2004		22.002,91		18.000,00
Totali			54.631,00		25.000,00
Assunzioni a tempo determinato attuazione progetti PNRR (art. 31-bis DL 152/2001 - Tabella 1 moltiplicatore 2,4%)			Importo Max. al netto dell'IRAP residua durata del PNRR (Limite anno 2023 = €. 50.974,27)		
Unità	Categ.	Rapporto lav.dipend.	2024 (mesi 12)	2025 (mesi 12)	2026 (mesi 6)
n. 2	ex Categ. C	Part-time 50% (18h)	29.558,86	29.558,86	14.779,43
n. 1	ex Categ. D	Part-time 67% (24h)	21.415,41	21.415,41	10.707,71
3	Totali		50.974,27	50.974,27	25.487,14

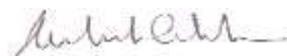
COMUNE DI ATENA LUCANA

Provincia di Salerno

**Parere sul Piano del Fabbisogno del Personale e Piano occupazionale
- Triennio 2024-2026 -**

L'ORGANO DI REVISIONE

DOTT. ROBERTO CELENTANO



L'anno 2024, il giorno 20 del mese di settembre, alle ore 17.30 il Revisore dei conti del Comune di Atena Lucana (SA), Dott. Roberto Celentano,

Vista la richiesta di parere in oggetto, con allegata bozza di Piano del fabbisogno del personale 2024/2026 da includere nel PIAO 2024/2026 da sottoporre alla Giunta Comunale per l'approvazione,

Dato atto che detto piano del fabbisogno è stato già incluso del Documento Unico di Programmazione 2024/2026 approvato dal Consiglio comunale con delibera n. 5 del 19.04.2024 e la relativa spesa è stata già prevista nel Bilancio 2024/2026 approvato con delibera di Consiglio comunale n. 6 /2024;

Il Revisore

visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 "Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale";
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ...";
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 "Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica";
- l'art. 3 "Semplificazione e flessibilità nel turn over", comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce 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;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita "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: 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 organico; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali";
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, "in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione";

- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;
- l'art. 6 del D.L. n. 80/2021 ha introdotto un nuovo strumento di programmazione e governance, denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ;
- il D.P.R. n. 81 del 24/06/2022, contenente il "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", entrato in vigore il 15/07/2022, all'art. 1, comma 1, prevede espressamente che gli adempimenti elencati nello stesso, tra cui anche quelli relativi al Piano dei fabbisogni ex art. 6, commi 1, 4 e 6, D.Lgs. n. 165/2001, sono soppressi per gli enti con più di 50 dipendenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piao;
- il successivo art. 1, comma 3, del medesimo D.P.R. prevede che le amministrazioni pubbliche con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel Decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'art. 6, comma 6, del D.L. n. 80 del 2021;
- l'art. 6, comma 4, del D.M. n. 132/2022, stabilisce che le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività contenute nell'articolo 6 dello stesso D.M., ovvero attuando modalità semplificate per la redazione del Piao;
- l'art. 6, comma 3, dello stesso D.M. n. 132/2022, prevede che, con riferimento al Piano triennale dei fabbisogni di personale, le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti inseriscono nel Piao la programmazione delle cessazioni dal servizio e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale;

preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 "riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile";
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- L'ente, in ordine ai presupposti di legge di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, al DM 17 marzo 2020 e alla specifica circolare ministeriale redatta per fornire indicazioni alle amministrazioni, registra un rapporto, tra spesa di personale anno 2022 e media delle entrate correnti dell'ultimo triennio al netto del FCDE, pari al 13,39%;
- con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,60% e quella prevista in tabella 3 è pari al 31,60%;
- l'ente si colloca entro la soglia più bassa, avendo un margine per capacità assunzionale aggiuntiva torica rispetto a quella ordinaria, (art. 4, comma 2, del DM 17.03.2020) in riferimento all'anno 2023 di euro 301.817,66.

Alla luce di quanto sopra il Comune intende procedere alla:

- stabilizzazione del personale attualmente in servizio secondo le modalità, i termini e le condizioni previste dalla normativa vigente in materia;
- conclusione delle procedure concorsuali avviate nell'anno 2021 ed attualmente in corso per l'assunzione di personale a tempo indeterminato come meglio specificate nell'allegato piano del Fabbisogno del Personale (delibera di Giunta Comunale n. 26 del 10.05.2021 con la quale è stato adottato il Piano triennale del fabbisogno del personale 2021- 2023 – procedure concorsuali avviate con Determina n. 62 del 23.012.2021 RGD n. 332/2021 adottata dal Responsabile dell'Area Amministrativa e AA.GG. e del personale);

- utilizzo di graduatorie in corso di validità di altri enti pubblici dello stesso comparto ai sensi delle vigenti norme di legge e di regolamento;
- assunzione di personale a tempo determinato per far fronte a circostanze eccezionali e temporanee, nonché ai servizi indispensabili da garantire;
- assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 31-bis del DL. n. 152 del 2021 convertito in legge n. 233/2021 (assunzioni straordinarie per attuazione progetti finanziati dal PNRR);
- per le annualità 2024 e 2025 non sono previste assunzioni.
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

richiamati:

- l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede "Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 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 delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)"
- il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone "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";

considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede 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, 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 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 la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati 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 ...”;

- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) avente ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;

- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell’art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

preso atto che, come indicato nella proposta di delibera, non sono state rilevate situazioni di eccedenza di personale;

visto il Piano del fabbisogno del personale riferito al triennio 2023-2025 nonché il piano delle assunzioni programmate in detto triennio (piano occupazionale 2023-2025);

Visti i pareri di regolarità tecnica e contabile espressi dal Responsabile dell’Area Economico Contabile;
Richiamati:

- l’art. 1, comma 557, della L. n° 296/2006 in relazione al limite di contenimento delle spese del personale, quantificate in misura inferiore rispetto al valore medio del triennio 2011-2013:

- l’ art. 9 comma 28 del DI 78/2010 e successive modificazioni e integrazioni (L. 114/2014 art. 11 comma 4 bis limite di spesa personale flessibile 2009) in relazione alle assunzioni a tempo determinato;

- il DM del 17/03/2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato in GU n.108 del 27/4/2020;

- La proposta di deliberazione della G.C. del 03/08/2023 ad oggetto: *“Piano del fabbisogno del personale riferito al triennio 2023-2025 nonché il piano delle assunzioni programmate in detto triennio (piano occupazionale 2023-2025)”*;

Considerato che le capacità assunzionali a tempo indeterminato sono state determinate in base a quanto previsto dall’art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

Rilevato che:

- il Comune di Atena Lucana si colloca nella fascia demografica lett. C, (popolazione da 2.000 a 2.999 abitanti) della tabella 1 del citato D.M.;

- il rapporto tra spese di personale rilevata con l’ultimo rendiconto approvato (anno 2022) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2020 – 2021 – 2022) al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione considerato si attesta al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27,60 %, come riportato nelle tabelle elaborate dagli uffici ed allegate alla proposta di delibera;

- Il Comune, al 31/12/2022, ha una popolazione di 2.417 abitanti e risulta nella Fascia demografica C dei valori di soglia della tabella 1 del D.M. 17/3/2020 e pertanto può incrementare la spesa di personale di € 140.375,66 e , in alternativa, con i resti assunzionali degli ultimi 5 anni, pari ad € 228,050,00;

Rilevato altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Atena Lucana ha la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) relativa all'anno 2018 (art. 5, comma 1 del DM), in misura non superiore al 33 %, fermo restando il rispetto del valore soglia del 27,60% e del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, come riportato nelle tabelle elaborate dagli uffici ed allegate alla proposta di delibera:

- che secondo le disposizioni di cui all'art.7 del più volte citato DM, per gli enti virtuosi ... "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557- quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ...";

e s p r i m e

ai sensi dell'art. 239 comma 1 lettera b) del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, parere favorevole alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto **adozione Piano del fabbisogno del personale riferito al triennio 2024-2026 nonché il piano delle assunzioni programmate in detto triennio (piano occupazionale 2024-2026)**.

Raccomanda che, nel corso dell'attuazione dell'intero piano occupazionale vengano fatte preventivamente tutte le verifiche necessarie, attraverso il monitoraggio del rispetto dei limiti stabiliti in materia di spese del personale con l'adozione, ove dovuti, degli eventuali correttivi introdotti sia dalle modifiche della normativa in materia di personale che di vincoli di bilancio.

ASSEVERAZIONE EQUILIBRIO PLURIENNALE DI BILANCIO

L'Organo di Revisione,

Richiamato l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019 il quale prevede 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, 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 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 la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati 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 ...";

Visto il rendiconto dell'esercizio 2023, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale;

Visto il Bilancio di Previsione 2023-2025;

Considerato che sulla base della normativa sopra richiamata per poter procedere alle assunzioni previste nel Piano di fabbisogno di personale è necessario che l'Organo di Revisione asseveri il rispetto pluriennale

dell'equilibrio di bilancio;

rilevato che la spesa di personale derivante dal piano del fabbisogno di personale 2024/2026 esaminato risulta finanziata sul bilancio di previsione 2024/2026;

richiamata la tabella dei parametri obiettivi per Comuni (o Province e Città metropolitane) ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario;

rilevato che dalla documentazione esaminata, dal parere del Responsabile del Servizio Finanziario e dalle verifiche svolte dall'Organo di Revisione emerge che il bilancio 2024/2026 conserva l'equilibrio pluriennale;

richiamato tutto quanto sopra esposto, per le finalità di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 convertito nella L.n.58/2019;

accerta

- che il piano dei fabbisogno di personale e il relativo piano di occupazione per il periodo 2024/2026 rispettano i vincoli imposti dalla soglia di spesa per il personale determinata ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

- che, in conseguenza delle assunzioni previste dal Piano in oggetto, l'equilibrio pluriennale del bilancio è garantito.

L'esame della proposta di delibera ha termine alle ore 19.30 previa redazione e sottoscrizione del presente verbale, (di cui una copia, debitamente protocollata conservata agli atti dell'Ente, ed una copia conservata dal revisore).

Il revisore chiede che copia del presente verbale venga consegnato al Sindaco, al Segretario comunale, Al responsabile Area Amministrativa AA.GG. ed al Responsabile del settore economico e finanziario.

Il Revisore Unico

Dott. Roberto Celentano

