



*Città di Pastrengo*

*Provincia di Verona*

*Piazza Carlo Alberto, 1 - 37010 - tel. 045/6778800 - fax n. 045/6770053*

*P.I.V.A. 00721100235*

*Website: <http://www.comunepastrengo.it> e-mail: [info@comunepastrengo.it](mailto:info@comunepastrengo.it)*

*P.E.C.: [protocollo.comune.pastrengo.vr@pecveneto.it](mailto:protocollo.comune.pastrengo.vr@pecveneto.it)*

---

**Allegato E**  
**PIAO 2023 – 2025**  
**Sezione 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale**

**Preso atto che** il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

**Premesso che:**

- l'art. 2 del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- la redazione del piano triennale dei fabbisogni del personale, sulla base della normativa citata nel documento principale, viene assorbita all'interno del PIAO;
- l'art. 89 del D.Lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 dispone: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”*;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 22, comma 1, del D.Lgs. 75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- con D.P.C.M. 8/05/2018, come integrate in data 2 agosto 2022, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- 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”.

**Dato quindi atto che**, in ossequio all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire 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, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D.Lgs. 165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

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

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C) lavoro flessibile;

## **A) Contenimento della spesa di personale**

### **A1. Normativa**

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296	<i>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.</i>
---	---

### **A2. Situazione dell'ente**

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

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, è pari a € 525.530,96:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART. 1, COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 461.255,14	€ 557.994,85	€ 557.342,90	€ 525.530,96

**Preso atto** che a decorrere **dal 20.04.2020** sono entrate in vigore le previsioni contenute nell'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, dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali;

**Considerato** che, al fine di provvedere a nuove assunzioni, è necessario valutare la capacità assunzionale dell'Ente rispetto ai nuovi parametri previsti dalla normativa richiamata al capoverso precedente;

**Vista** la presente proposta relativa alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025, le cui linee di sviluppo sono riconducibili ai seguenti elementi:

PIANO ASSUNZIONALE 2023-2025				
Profilo professionale	Area	Numero posti	Spesa annua (no Irap)	Stato di attuazione del Piano
Istruttore Amministrativo - Contabile	Finanziaria Amministrativa	1	30.739,28	Assunzione da effettuare da graduatoria di altro Ente, o mobilità volontaria, o da procedura concorsuale, indicativamente da luglio 2023.

RIDUZIONE ORARIO SU RICHIESTA			
Profilo professionale	Area	Numero posti	Stato di attuazione del Piano
Istruttore Tecnico	Tecnica	1	Riduzione orario a n. 18 ore settimanali dal 1.05.2022 al 30.04.2024.

PERSONALE IN CONVENZIONE 2023-2025			
Profilo professionale	Area	Numero posti	Stato di attuazione del Piano
Funzionario ed EQ	Finanziaria	1	Convenzione per utilizzo temporaneo di

amministrativo-contabile	Amministrativa		dipendente di altro Ente a n. 6 ore settimanali.
--------------------------	----------------	--	--

PIANO PER RICORSO A FORME DI LAVORO FLESSIBILE 2023-2025			
Profilo professionale	Area	Numero posti	Stato di attuazione del Piano
Operatore Esperto Collaboratore Amministrativo – Contabile (part-time 50%)	Finanziaria Amministrativa	1	Assunzione già effettuata sulla base del precedente PTFP 2022-2024.

**Verifica del rispetto del limite di spesa del personale per il Bilancio di previsione 2023-2025  
(art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii.)**

	MEDIA 2011/2013	PREVISIONE 2023	PREVISIONE 2024	PREVISIONE 2025
<b>SPESE DI PERSONALE (A)</b> includono le spese di cui ai macroaggregati 101, 102, 103 e altre spese		<b>582.135,00</b>	<b>586.445,00</b>	<b>583.445,00</b>
<b>(-) COMPONENTI ESCLUSE (B)</b>		<b>86.171,24</b>	<b>86.171,24</b>	<b>86.171,24</b>
<b>(=) COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA (A-B)</b>	<b>525.530,96</b>	<b>495.963,76</b>	<b>500.273,76</b>	<b>497.273,76</b>

Si conferma che il contenimento della spesa del personale 2023-2025 si mantiene inferiore al limite complessivo della spesa potenziale massima di cui all'art. 557-quater della Legge n. 296/2006 (media 2011/2013).

**B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato**

**B1. Normativa**

**Visto** l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto-legge 30 dicembre

2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

*“2. “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato 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...)”;*

**Visto** il D.M. 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;

**Considerato** che le disposizioni del D.M. 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;

**Vista** la circolare del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il ministro dell’economia e finanza e il ministro dell’Interno, in data 08.06.2020, documento esplicativo delle previsioni contenute nel D.M. 17.03.2020 in attuazione delle disposizioni contenute nell’art.33, comma 2 del D.L. 34/2019;

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

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

## B2. Verifica situazione dell'Ente

**Ritenuto** opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal D.M. 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 D.M. 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 D.M. 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.

**Dato atto che** la Circolare del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro dell'economia e finanze e del Ministro dell'interno esplicativa del DM 17.03.2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale/entrate correnti (pubblicata in G.U. 11.09.2020);

**Visto** il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del FCDE assestato 2022:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto del FCDE			
	2020	2021	2022
Entrate correnti triennio 2020-2022	2.698.817,36	2.506.255,95	2.562.594,41
FCDE assestato 2022	95.350,00		
Media entrate correnti al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	2.493.872,57		

**Visto** il prospetto delle spese del personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale:

Codice BDAP U.1.01.00.00.000 - Euro 413.656,72 (Spese del personale 2018)

Codice BDAP U.1.01.00.00.000 - Euro 516.682,87 (Spese del personale 2020)

Codice BDAP U.1.01.00.00.000 - Euro 416.185,62 (Spese del personale 2022)

**Verificato che**, per questo Comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Calcolo della percentuale	
Numeratore (Spese del personale 2022)	431.812,91
Denominatore (media entrate al netto FCDE)	2.493.872,57
Percentuale	17,31%

**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 D.M. 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

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

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera d), avendo registrato al 31.12.2022 n. 3.085 abitanti.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai 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%	34,00%	33,50%



b	1000-1999	28,60%	34,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	29,00%	31,60%
<b>d</b>	<b>3000-4999</b>	<b>27,20%</b>	<b>27,00%</b>	<b>31,20%</b>
e	5000-9999	26,90%	25,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	21,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	15,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	9,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	4,50%	29,30%

Sulla base della normativa vigente, il Comune di Pastrengo, pertanto, si colloca nella seguente casistica:

#### **FASCIA 1. Comuni virtuosi**

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, **per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

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. Il parere prot. 12454/2021 della RGS ha precisato che "l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti all'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo". Solo le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006.**

Il Comune, pertanto, ha uno spazio aggiuntivo (massimo incremento annuale) rispetto alle spese dell'ultimo rendiconto per assumere pari ad Euro 111.687,31; tale importo va sommato alla spesa di personale anno 2018 (Euro 413.656,72).

L'obiettivo della spesa di personale per l'anno 2023 ammonta quindi ad Euro 525.344,03.

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

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

Si rileva che nel 2023 non risultano resti assunzionali da utilizzare quale quota di turn over.

## C) Lavoro flessibile

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

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

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

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

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

- 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;

**Rilevata** la seguente tabella riassuntiva:

<b>Spesa complessiva lavoro flessibile: Anno 2009</b>			
Profilo/categoria	Retribuzione	Oneri aggiuntivi	Totale costo con oneri
C1 tempo pieno e determinato - interinale	14.084,00	4.560,00	18.644,00
<b>Totale</b>	<b>14.084,00</b>	<b>4.560,00</b>	<b>18.644,00</b>
<b>Spesa presunta lavoro flessibile: Anno 2023</b>			
Nuovo profilo professionale	Retribuzione	Oneri aggiuntivi	Totale costo con oneri
Operatore esperto collaboratore amministrativo – contabile tempo part-time 50% e determinato - interinale	14.060,00	4.540,00	18.600,00
<b>Totale</b>	<b>14.060,00</b>	<b>4.540,00</b>	<b>18.600,00</b>

<b>Spesa presunta lavoro flessibile: Anno 2024</b>			
Nuovo profilo professionale	Retribuzione	Oneri aggiuntivi	Totale costo con oneri
Operatore esperto collaboratore amministrativo – contabile tempo part-time 50% e determinato - interinale	14.060,00	4.540,00	18.600,00
<b>Totale</b>	<b>14.060,00</b>	<b>4.540,00</b>	<b>18.600,00</b>
<b>Spesa presunta lavoro flessibile: Anno 2025</b>			
Nuovo profilo professionale	Retribuzione	Oneri aggiuntivi	Totale costo con oneri
Operatore esperto collaboratore amministrativo – contabile tempo part-time 50% e determinato - interinale	14.060,00	4.540,00	18.600,00
<b>Totale</b>	<b>14.060,00</b>	<b>4.540,00</b>	<b>18.600,00</b>

**Preso quindi atto** che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del Bilancio di previsione 2023-2025;

**Dato atto che:**

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della Legge n. 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 2022;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della Legge n. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014;
- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 21 del 12/03/2021, il piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023;
- l'ente effettua altresì la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, con la presente deliberazione;
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione e del rendiconto della gestione 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. 26/4/2014, 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. 18/08/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

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

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

**Atteso** che con proprio verbale (prot. n. \_\_\_\_\_, del \_\_\_\_\_) il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

**Atteso** di aver proceduto all'informativa sindacale, come da art. 6 D.Lgs. 165/2001 e art. 4, comma 5, CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022, con prot. n \_\_\_\_\_, in data \_\_\_\_\_;

Tutto ciò premesso, con l'approvazione del PIAO nei tempi e nelle forme normativamente previste,

### SI DICHIARA

1. **Di approvare** integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo;
2. **Di approvare** la Sezione 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale, prevedendo l'assunzione delle risorse umane come di seguito indicato:

PIANO ASSUNZIONALE 2023-2025				
Profilo professionale	Area	Numero posti	Spesa annua (no Irap)	Stato di attuazione del Piano
Istruttore Amministrativo - Contabile	Finanziaria Amministrativa	1	30.739,28	Assunzione da effettuare da graduatoria di altro Ente, o mobilità volontaria, o da procedura concorsuale, indicativamente da luglio 2023.

RIDUZIONE ORARIO SU RICHIESTA			
Profilo professionale	Area	Numero posti	Stato di attuazione del Piano
Istruttore Tecnico	Tecnica	1	Riduzione orario a n. 18 ore settimanali dal 1.05.2022 al 30.04.2024.

PERSONALE IN CONVENZIONE 2023-2025			
Profilo professionale	Area	Numero posti	Stato di attuazione del Piano
Funzionario ed EQ amministrativo-contabile	Finanziaria Amministrativa	1	Convenzione per utilizzo temporaneo di dipendente di altro Ente a n. 6 ore settimanali.

PIANO PER RICORSO A FORME DI LAVORO FLESSIBILE 2023-2025			
Profilo professionale	Area	Numero	Stato di attuazione del Piano

		posti	
Operatore Esperto Collaboratore Amministrativo – Contabile (part- time 50%)	Finanziaria Amministrativa	1	Assunzione già effettuata sulla base del precedente PTFP 2022-2024.

3. **Di dare atto che** l'attuale dotazione organica dell'ente, commisurata alle disponibilità finanziarie e agli obiettivi di performance organizzativa, tenuto conto del personale in servizio, è definita come da prospetto seguente:

Categorie (vecchio inquadramento)	Nuovo Profilo professionale	Posti in dotazione organica	Di cui da assumere
D	Funzionario specialista in attività amministrative e contabili	1	0
D	Funzionario specialista servizi tecnici	1	0
D	Funzionario specialista dell'area della vigilanza	1	0
C	Istruttore amministrativo - contabile	3	1
C	Istruttore tecnico (part- time)	2	0
B	Operatore esperto collaboratore amministrativo – contabile	1	0
B	Operatore esperto tecnico manutentivo	1	0
B	Operatore esperto tecnico manutentivo (part-time)	1	0
	<b>Totali Posti</b>	<b>11</b>	<b>1</b>

**Verifica del rispetto del limite di spesa del personale per il Bilancio di previsione 2023-2025  
(art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii.)**

	<b>MEDIA 2011/2013</b>	<b>PREVISIONE 2023</b>	<b>PREVISIONE 2024</b>	<b>PREVISIONE 2025</b>
<b>SPESE DI PERSONALE (A)</b> includono le spese di cui ai macroaggregati 101, 102, 103 e altre spese		<b>582.135,00</b>	<b>586.445,00</b>	<b>583.445,00</b>
<b>(-) COMPONENTI ESCLUSE (B)</b>		<b>86.171,24</b>	<b>86.171,24</b>	<b>86.171,24</b>
<b>(=) COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA (A-B)</b>	<b>525.530,96</b>	<b>495.963,76</b>	<b>500.273,76</b>	<b>497.273,76</b>

Si conferma che il contenimento della spesa del personale 2023-2025 si mantiene inferiore al limite complessivo della spesa potenziale massima di cui all'art. 557-quater della Legge n. 296/2006 (media 2011/2013).

4. **Di dare atto che** la Sezione 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione per gli esercizi finanziari 2023/2024/2025; a tal fine la presente ricognizione trova sinteticamente indicazioni nel DUP periodo 2023-2025;