

## PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023/2025

### **Struttura organizzativa dell'Ente**

Preliminarmente va evidenziato che l'organigramma dell'Ente, risultante dal Regolamento degli uffici e servizi approvato con Delibera di Giunta comunale n. 60 del 01.09.2017, prevede la suddivisione dello stesso in tre Settori:

- Settore Amministrativo
- Settore Economico – Finanziario
- Settore Tecnico-Tecnico manutentivo

Vi è inoltre un Segretario comunale, a n. 9 ore settimanali (25%), in regime di convenzione con i Comuni di Grotte di Castro (capo-convenzione) e Proceno. Il Segretario comunale è anche Responsabile del Settore Amministrativo, in virtù del Decreto sindacale n. 1 del 21.02.2023.

Si fa presente che l'Ente attualmente si avvale della facoltà di cui all'art. 53, comma 23, della Legge n. 388/2000, che consente, nei Comuni con meno di 3.000 abitanti, di conferire ai componenti degli organi esecutivi la responsabilità degli uffici e dei servizi ed il potere di adottare atti anche di natura tecnica e gestionale.

Nello specifico, attualmente è conferita al Sindaco la Responsabilità del Settore Economico-Finanziario. Tale opzione determina un contenimento di spesa, in ordine al mancato percepimento della retribuzione di posizione.

Pertanto, attualmente i Responsabili dei Settori sono i seguenti:

- Settore Amministrativo: Dott. Giuseppe Conte
- Settore Economico-Finanziario: Geom. Publio Cascianelli
- Settore Tecnico-Tecnico manutentivo: Ing. Maurizio Morgantini (incarico ex art. 110 TUEL)

### **Ricognizione del personale dipendente attualmente in servizio**

L'attuale consistenza del personale in servizio è la seguente:

<b>SETTORE AMMINISTRATIVO</b>		<b>SETTORE ECONOMICO-FINANZIARIO</b>		<b>SETTORE TECNICO-TECNICO MANUTENTIVO</b>	
<b>Figura</b>	<b>Tipologia di rapporto</b>	<b>Figura</b>	<b>Tipologia di rapporto</b>	<b>Figura</b>	<b>Tipologia di rapporto</b>
1 Ag. Di Polizia Locale / Autista scuolabus	Tempo indeterminato e pieno – C6	1 Istruttore Direttivo Contabile	Tempo indeterminato e parziale 18 ore settimanali - D1	1 Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo determinato e parziale 12 ore settimanali - D1 (fino al termine del mandato sindacale)
1 Eliografo	Tempo indeterminato e pieno – A5			1 Autista / Operatore macchine complesse	Tempo indeterminato e pieno – B6
1 Istruttore Direttivo Amministrativo utilizzato ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004	9 ore settimanali – D1 (fino al 30.09.2023 salvo proroga)			1 Operaio	Tempo indeterminato e parziale 18 ore settimanali - B3
1 Addetto all'Ufficio Anagrafe	Tempo indeterminato e pieno – B6				

Si rappresenta che l'unità "Istruttore Direttivo contabile", Dott.ssa Rebichini Gloria, assunta a tempo parziale (50%) e indeterminato, categoria D1, con nota del 27.10.2023 prot. 2773, ha comunicato le proprie dimissioni, indicando come ultimo giorno di lavoro il 30 dicembre 2023 (compreso).

### **PIANO DELLE ASSUNZIONI**

Nel corso del **2023** è previsto un incremento orario di una unità attualmente assunta in part-time, fermo restando che il relativo rapporto lavorativo resterà in regime parziale anche con il detto incremento (si passerà dal 50% al 83,33%). Per realizzare l'incremento si utilizzerà una "fetta" della capacità di spesa dell'Ente (€ 26.731,04).

Si procederà, inoltre, ad assumere un'unità appartenente all'area dell'E.Q. (ex D1): la relativa spesa sarà fronteggiata in parte con la residua "fetta" della capacità di spesa e, per la restante parte occorrente, con il risparmio di spesa che si otterrà a seguito della cessazione del rapporto di lavoro di una unità D1 attualmente assunta in regime di part-time al 50% (18 ore).

Per il **2024** ed il **2025**, invece, al momento non si prevedono assunzioni.

Si riporta, di seguito, il dettaglio:

### **2023**

- ❖ Incremento del rapporto di lavoro attualmente in essere a tempo indeterminato e part-time 50% (18 ore settimanali) con l'unità cat. B3 (Area degli Operatori Esperti) in rapporto di lavoro a tempo indeterminato e part-time 83,33 % (30 ore settimanali)

<b>Spesa già in essere (Retribuzione tabellare per 13 mensilità al 50%)</b>	<b>Spesa aggiuntiva</b>
€ 10.872,81 (senza oneri) - € 14.697,87 (oneri compresi)	€ 7.247,81 (senza oneri) - € 9.797,57 (oneri compresi)

<b>Totale spesa all'esito dell'incremento (Retribuzione tabellare per 13 mensilità al 83,33%)</b>	<b>€ 18.120,62 (senza oneri) – € 24.495,44 (oneri compresi)</b>
---	---

Tale incremento orario, dunque, “costa” una spesa aggiuntiva di € 9.797,57 (oneri compresi), pertanto all'esito dell'incremento, l'unità costerà in totale € 24.495,44 (oneri compresi).

L'incremento viene finanziato attingendo alla capacità di spesa (€ 26.731,04). All'esito dell'incremento orario, pertanto, residua una capacità di spesa di € 16.933,47 (€ 26.731,04 - € 9.797,57 = € 16.933,47)

- ❖ Assunzione di n. 1 unità da adibire al Settore Amministrativo con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato – Inquadramento Area dell'Elevata Qualificazione (ex D1)

<b>Spesa già in essere</b>	<b>Spesa nuova (Retribuzione tabellare annua per 13 mensilità)</b>
0	<b>€ 25.146,68 (senza oneri) - € 33.993,28 (oneri compresi)</b>

Tale assunzione viene finanziata in parte con la capacità di spesa residua (€16.933,47) ed in parte con il risparmio di spesa (turn-over) ottenuto in virtù della cessazione dell'unità ex D1 assunta a tempo indeterminato part-time 50% (risparmio € 12.573,35 + oneri = € 16.996,64).

LEGENDA: oneri= 23,80% cpdel – 8,50% Irap – sull'80% importo iniziale il 3,60% inadel

- ❖ Eventuale sostituzione di personale in quiescenza o dimissionario o il cui rapporto di lavoro con l'Ente sia comunque terminato per altra causa

<b>Spesa già in essere</b>	<b>Spesa nuova o aggiuntiva</b>
Trattandosi di “turn-over” vi sarebbe perfetta compensazione	

- ❖ Eventuale sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto

## 2024

- ❖ Eventuale sostituzione di personale in quiescenza o dimissionario o il cui rapporto di lavoro con l'Ente sia comunque terminato per altra causa.

<b>Spesa già in essere</b>	<b>Spesa nuova o aggiuntiva</b>
Trattandosi di “turn-over” vi sarebbe perfetta compensazione	

- ❖ Eventuale sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto

## 2025

- ❖ Eventuale sostituzione di personale in quiescenza o dimissionario o il cui rapporto di lavoro con l'Ente sia comunque terminato per altra causa

<b>Spesa già in essere</b>	<b>Spesa nuova o aggiuntiva</b>
Trattandosi di “turn-over” vi sarebbe perfetta compensazione	

- ❖ Eventuale sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto

### Vincoli di carattere finanziario e quantitativo

#### 1) Limite finanziario di cui alla Legge n. 296/2006

Il Comune NON è sottoposto alle regole del patto di stabilità interno.

Ciò posto, in riferimento a quanto prescritto dall'art. 1, comma 562, della Legge n. 296/2006, l'Ente può sostenere spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non superiori al corrispondente ammontare dell'anno 2008, ossia € 232.853,09

Nel caso di specie, il detto limite è rispettato, in quanto:

- il tetto massimo di spesa effettiva per l'anno è € 231.832,16 (lett. F)
- ai sensi dell'art. 7, comma 1, del DM 17 marzo 2020 *“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.”.*

## **2) Limite finanziario di cui al DM 17 marzo 2020**

In proposito si precisa, innanzitutto, che questo Ente è inserito nella fascia demografica a) di cui all'art. 3 del DM 17 marzo 2020, avendo una popolazione inferiore a 1.000 abitanti. Il valore-soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, pertanto, è del 29,50%. Questo Ente si colloca al di sotto del detto valore soglia, in quanto il valore del detto rapporto è di 26,18%.

Collocandosi, questo Ente, al di sotto del valore soglia stabilito per la propria fascia demografica, esso può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato:

- 1) in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;
- 2) utilizzando le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;

In proposito si prende atto del parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue:

*“l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'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.”*

Sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 2, l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 è pari a € 26.713,04 (A);

- questo ente non ha a disposizione resti assunzionali per il quinquennio 2015-2019 (B);

Quindi dal confronto tra i valori (A) e (B) il più favorevole è quello derivante dalla lettera A), pari a € 26.713,04.

Nel caso di specie, pertanto, non avendo l'Ente resti assunzionali relativi al quinquennio 2015-2019, si ricorre all'opzione 1).

Si rileva che:

- tale ultimo importo è inferiore al valore corrispondente alla lettera (i) in All. 1);
- per l'anno **2023** il limite di spesa di personale è pertanto pari a € 237.748,71;

Si rammenta che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia.

Pertanto visto il prospetto: All. 1): *Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno 2023* si precisa che il tetto massimo della spesa di personale per l'anno **2023** è pari a € 237.748,04; come risulta sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 29,50% (A);

### **3) Non sussistenza del divieto di cui all'art. 1, comma 723, lett. E) della Legge n. 208/2015**

Si evidenzia che non sussiste il divieto di assunzione di personale di cui all'art. 1, comma 723, lett. E) della Legge n. 208/2015, avendo l'Ente conseguito un saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali nell'anno precedente. Invero, tale saldo è di € 149.330,37 (risultato di competenza).

### **4) Limite quantitativo rapporti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 - Limite finanziario spesa lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010**

In riferimento al limite quantitativo inerente i rapporti a tempo determinato sancito dall'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 (20% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione), il rispetto di tale limite sarà verificato di volta in volta, atteso che il detto limite non è assoluto, ma vi sono delle esenzioni, previste dal comma 2 del medesimo articolo (come, a titolo esemplificativo, i lavoratori con età superiore ai 50 anni e i lavoratori reclutati per la sostituzione del personale assente).

Ugualmente volta per volta sarà verificato il rispetto del limite finanziario di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, ossia il 100% della spesa sostenuta per il lavoro flessibile nel 2009, in quanto l'Ente è in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art. 1, commi 557 e 562, della Legge n. 296/2006 (oppure, nel caso in cui nel 2009 non sono state sostenute tali spese, si fa riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2008-2009).

## Turn-over

In ordine al c.d. "turn-over" si richiama quanto statuito dalla Corte dei Conti – Sez. Veneto con Deliberazione n. 15/2021/PAR, ove si rileva che *"indipendentemente dalla fascia di appartenenza, ciò che deve guidare le procedure di assunzione di personale per gli enti locali (e per quelli territoriali in genere interessati dalle norme di cui all'art. 33), al fine di assicurare un turn over compatibile con l'adempimento della mission istituzionale, è la sostenibilità, in prospettiva futura, degli oneri conseguenti. Ciò al fine di garantire gli equilibri di bilancio presenti e futuri. Ove questo presupposto venga osservato, non appare affatto precluso agli enti di poter utilizzare appieno la propria capacità assunzionale nell'anno successivo alla maturazione, ovvero, qualora la stessa sia cumulata ai resti assunzionali, anche negli anni successivi. In tal caso, però, l'incremento dell'onere da utilizzo delle facoltà residue degli anni precedenti potrà essere giustificato da un incremento delle entrate correnti tale da garantire nell'ambito del rapporto il non superamento del valore soglia di riferimento.*

*In tale ottica, dunque, un ente "intermedio" come quello richiedente il parere – ovvero il cui rapporto, ai sensi dell'art. 33, co. 2, del D.L. n. 34/2019, fra spese di personale (come da ultimo rendiconto) e la media delle entrate correnti nel triennio al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, sia pari a una percentuale compresa fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.03.2020 attuativo dello stesso D.L. n. 34/2019 – potrà effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato eventualmente anche coprendo il turn over al 100% e cumulando i resti assunzionali a condizione che:*

- non sia superato il valore soglia determinato dal rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto approvato*
- l'ente, mediante i propri strumenti di programmazione, abbia ponderato attentamente la sostenibilità dell'onere conseguente alla provvista di personale in un'ottica pluriennale che tenga in debita considerazione il livello delle entrate correnti e il rapporto tra queste e la spesa corrente, assicurando, dunque, stabili equilibri di bilancio anche in chiave prospettica."*

Nel caso di specie, come anzidetto, si prevede di realizzare una sorta di turn-over, nel senso di utilizzare (anche) il risparmio di spesa derivante dalla cessazione dell'unità D1 attualmente in servizio a tempo parziale (50%), atteso che tale spesa è già "consolidata".

**PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO  
2022**

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

<b>U.1.01.00.00.000</b>	<b>Redditi da lavoro dipendente (AL NETTO DEGLI IMPORTI DI CUI ALL'ECCEZIONE 1, SE RIGORRE)</b>	211,017.67 €
<b>U.1.01.01.00.000</b>	<b>Retribuzioni lorde</b>	165,622.16 €
<b>U.1.01.01.01.000</b>	<b>Retribuzioni in denaro</b>	165,117.67 €
U.1.01.01.01.001	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	9,073.64 €
U.1.01.01.01.002	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	137,296.35 €
U.1.01.01.01.003	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	5,249.74 €
U.1.01.01.01.004	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.005	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.006	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	13,497.94 €
U.1.01.01.01.007	Straordinario per il personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.008	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	0.00 €
U.1.01.01.01.009	Assegni di ricerca	
<b>U.1.01.01.02.000</b>	<b>Altre spese per il personale</b>	504.49 €
U.1.01.01.02.001	Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	
U.1.01.01.02.002	Buoni pasto	
U.1.01.01.02.003	Altre spese per il personale n.a.c.	504.49 €
<b>U.1.01.02.00.000</b>	<b>Contributi sociali a carico dell'ente</b>	45,395.51 €
<b>U.1.01.02.01.000</b>	<b>Contributi sociali effettivi a carico dell'ente</b>	44,928.81 €
U.1.01.02.01.001	Contributi obbligatori per il personale	42,141.07 €
U.1.01.02.01.002	Contributi previdenza complementare	
U.1.01.02.01.003	Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	2,787.74 €
U.1.01.02.01.004	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	0.00 €
<b>U.1.01.02.02.000</b>	<b>Altri contributi sociali</b>	466.70 €
U.1.01.02.02.001	Assegni familiari	466.70 €
U.1.01.02.02.002	Equo indennizzo	
U.1.01.02.02.003	Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	
U.1.01.02.02.004	Oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.005	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.006	Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	
U.1.01.02.02.999	Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	
<b>U.1.03.02.12.000</b>	<b>Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale)</b>	0.00 €
U.1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	
U.1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	
U.1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	
U.1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	
	<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020</b>	<b>211,017.67 €</b>
<b>ECCEZIONE 1</b>	Costo pro-quota delle spese per convenzione di segreteria (art. 2, c. 3, D.M. Ministero dell'Interno in itinere)	0.00 €
<b>ECCEZIONE 2</b>	Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali (A DETRARRE)	
	<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO</b>	<b>211,017.67 €</b>

<b>CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONALI (*)</b>					
<b>ND</b>	<b>Residui disponibili</b>	<b>Anno cessazione</b>	<b>Quota della spesa del personale cessato utilizzabile per nuove assunzioni</b>	<b>Quota già utilizzata</b>	<b>Quota ancora utilizzabile</b>
1	<b>RESIDUI DISPONIBILI 2015</b>	<b>2014</b>			<b>0.00 €</b>
2	<b>RESIDUI DISPONIBILI 2016</b>	<b>2015</b>			<b>0.00 €</b>
3	<b>RESIDUI DISPONIBILI 2017</b>	<b>2016</b>			<b>0.00 €</b>
4	<b>RESIDUI DISPONIBILI 2018</b>	<b>2017</b>	0.00 €		<b>0.00 €</b>
5	<b>RESIDUI DISPONIBILI 2019 (A)</b>	<b>2018</b>	0.00 €	0.00 €	<b>0.00 €</b>
6	<b>RESIDUI DISPONIBILI 2019 (B)</b>	<b>2019</b>			<b>0.00 €</b>
<b>TOTALE</b>			<b>0.00 €</b>	<b>0.00 €</b>	<b>0.00 €</b>

(\*) Per il dettaglio riguardante i singoli anni, fare riferimento al mod. **W94769.1.09 Quantificazione del limite per l'effettuazione di nuove assunzioni**

		ANNO	
		2023	
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>			
	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2022	768	a
	ANNI	VALORE	
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	2022	211,017.67 € (l)	
<b>Spesa di personale rendiconto di gestione 2018</b>		205,101.12 €	
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2020	871,434.85 €	
	2021	803,778.07 €	
	2022	871,641.98 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		848,951.63 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022	43,023.80 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		805,927.83 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)		26.18%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(b1)		29.50%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(b2)		33.50%
Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (SE (a) < o = (b1))	(c)	26,731.04 €	
Tetto massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (SE (a) > (b1))	(c)		
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	2023		34.00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024)	(d)	69,734.38 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	(e)	26,731.04 €	
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)	(f)	231,832.16 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)	(g)	0.00 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali	(e+g)	26,731.04 €	
Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2	(h)	26,731.04 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023	237,748.71 € (i)	

**NOTA BENE:**

Se (a) è maggiore di (b1) ma è inferiore a (b2), non è consentito aumentare la spesa di personale oltre il limite del 2018.

Se (a) è maggiore di (b1) e maggiore di (b2), l'ente deve ridurre progressivamente il rapporto spese / entrate correnti.

Se (c) è maggiore di (d), l'incremento di spesa (e) non può essere superiore a (d).

(f) è dato dalla somma della spesa di personale netta da ultimo rendiconto + (e).

Se (e+g) > (c), l'aumento di spesa è pari a (c), altrimenti è pari a (e+g).

**FASCE DEMOGRAFICHE**

DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	<b>29.50%</b>	a
1,000	1,999	<b>28.60%</b>	b
2,000	2,999	<b>27.60%</b>	c
3,000	4,999	<b>27.20%</b>	d
5,000	9,999	<b>26.90%</b>	e
10,000	59,999	<b>27.00%</b>	f
60,000	249,999	<b>27.60%</b>	g
250,000	1,499,999	<b>28.80%</b>	h
1,500,000	50,000,000	<b>25.30%</b>	i
Abitanti al 31.12 ▼			
<b>2022</b>	<b>768</b>		
<b>VALORE SOGLIA</b>		<b>29.50%</b>	<b>a</b>

FASCE DEMOGRAFICHE		VALORI SOGLIA				
DA	A	2020	2021	2022	2023	2024
0	999	23.00%	29.00%	33.00%	34.00%	35.00%
1,000	1,999	23.00%	29.00%	33.00%	34.00%	35.00%
2,000	2,999	20.00%	25.00%	28.00%	29.00%	30.00%
3,000	4,999	19.00%	24.00%	26.00%	27.00%	28.00%
5,000	9,999	17.00%	21.00%	24.00%	25.00%	26.00%
10,000	59,999	9.00%	16.00%	19.00%	21.00%	22.00%
60,000	249,999	7.00%	12.00%	14.00%	15.00%	16.00%
250,000	1,499,999	3.00%	6.00%	8.00%	9.00%	10.00%
1,500,000	50,000,000	1.50%	3.00%	4.00%	4.50%	5.00%
Abitanti al 31.12						
2022	774					
VALORI SOGLIA		23.00%	29.00%	33.00%	34.00%	35.00%

**FASCE DEMOGRAFICHE**

DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	<b>33.50%</b>	a
1,000	1,999	<b>32.60%</b>	b
2,000	2,999	<b>31.60%</b>	c
3,000	4,999	<b>31.20%</b>	d
5,000	9,999	<b>30.90%</b>	e
10,000	59,999	<b>31.00%</b>	f
60,000	249,999	<b>31.60%</b>	g
250,000	1,499,999	<b>32.80%</b>	h
1,500,000	50,000,000	<b>29.30%</b>	i
<b>Abitanti al 31.12</b>			
<b>2022</b>	<b>774</b>		
	<b>33.5</b>	<b>33.50%</b>	<b>a</b>

# Comune di Arlena di Castro

Provincia di Viterbo

## L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 58 del 30/10/2023

PARERE

**OGGETTO: Parere dell'Organo di Revisione sulla proposta di deliberazione della Giunta Municipale avente ad oggetto "Piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025"**

Il giorno 30 del mese di ottobre dell'anno duemilaventitre Il sottoscritto, Rag. Comm. Dante Stravato, nella sua qualità di Revisore Unico del Comune di Arlena di Castro, ha analizzato la documentazione ricevuta in data 20/09/2023 27/10/2023 dall'Ente, al fine di esprimere il proprio parere sulla proposta della Giunta Municipale, relativa al piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025 ai sensi dell'art. 239 comma 1 lettera b) del D.Lgs. n. 267/2000;

**Visto** l'Art. 9 del DL 78/2010 Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico;

**Visto** il Decreto 8/05/2018, con cui 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;

**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"*;

**Visti** gli artt. 6, 30, 33, 34-bis e 36 del DLgs. 165/2001;

**Visto** l'art. 16 della Legge 183/2011;

**Visto** l'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter, 562 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e 557-quater della medesima legge: *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.*

**Visto** l'art. 33 D.L. 34/2019;

**Visto** il Decreto 08/05/2018 con il quale 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", pubblicato sulla G.U. del 27.07.2018 n. 173;

**Atteso** che, ai sensi dell'art. 91 TUEL, Assunzioni:

1. *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 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*

**Atteso** che, ai sensi dell'art. 92 TUEL, Rapporti di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale.

1. *Gli enti locali possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale e a tempo determinato, pieno o parziale, nel rispetto della disciplina vigente in materia. I dipendenti degli enti locali a tempo parziale, purché autorizzati dall'amministrazione di appartenenza, possono prestare attività lavorativa presso altri enti.*

**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", espletata a cura del precedente revisore;

**Preso atto:**

- che, il Comune di Arlena di Castro, è un ente costituito da n° 838 abitanti al 01/01/2022;
- che il Dm. Interno 18 novembre 2020, recante "Individuazione dei rapporti medi 'dipendenti/popolazione' validi per gli Enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2020-2022", fissa il rapporto medio dipendenti popolazione, per gli Enti con popolazione compresa tra 500 e 999, in n. **1/112**;
- che, il Comune alla data odierna, non è strutturalmente deficitario, come evidenziato nelle tabelle di seguito riportate:

	2020	2021	2022
Risultato d'amministrazione (A)	€ 420.469,51	€ 440.730,27	€ 595.625,17
Parte accantonata (B)	€ 280.721,94	€ 243.131,17	€ 257.122,54
Parte vincolata (C)	€ 65.337,06	€ 89.487,18	€ 97.160,30
Parte destinata agli investimenti (D)	€ 7.504,23	€ 7.504,23	€ 57.278,83
Parte disponibile (E= A-B-C-D)	€ 66.906,28	€ 100.607,69	€ 184.063,50

	2020	2021	2022
Fondo cassa complessivo al 31.12	€ 431.307,05	€ 247.313,65	€ 344.241,10
di cui cassa vincolata	€ 65.001,14	€ 90.650,41	€ 47.636,07

**Rilevata** la necessità del Comune di procedere alla programmazione del fabbisogno personale 2023-2025, al fine di adeguare il personale all'effettivo fabbisogno connesso all'attività amministrativa, per l'assunzioni nel 2023 mentre per il 2024 e 2015 al momento non sono previste assunzioni; quindi, ritiene di procedere con le opportune variazioni, come da allegato al fabbisogno:

ATTUALE CONSISTENZA DEL PERSONALE IN SERVIZIO					
SETTORE AMMINISTRATIVO		SETTORE ECONOMICO-FINANZIARIO		SETTORE TECNICO-TECNICO MANUTENTIVO	
Figura	Tipologia di rapporto	Figura	Tipologia di rapporto	Figura	Tipologia di rapporto
1 Ag. Di Polizia Locale / Autista scuolabus	Tempo indeterminato e pieno - C6	1 Istruttore Direttivo Contabile	Tempo indeterminato e parziale 18 ore settimanali - D1	1 Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo determinato e parziale 12 ore settimanali - D1 (fino al 31.10.2023)
1 Ellografo	Tempo indeterminato e pieno - A5			1 Autista / Operatore macchine complesse	Tempo indeterminato e pieno - B6
1 Istruttore Direttivo Amministrativo utilizzato ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004	9 ore settimanali - D1 (fino al 30.09.2023 salvo proroga)			1 Operaio	Tempo indeterminato e parziale 18 ore settimanali - B3
1 Addetto all'Ufficio Anagrafe	Tempo indeterminato e pieno - B6				

**Preso atto** che riguardo l'unità "Istruttore Direttivo contabile", Dott.ssa Rebichini Gloria, assunta a tempo parziale (50%) e indeterminato, categoria D1, con nota del 27.10.2023 prot. 2773, ha comunicato le proprie dimissioni, indicando come ultimo giorno di lavoro il 30 dicembre 2023 (compreso).

#### PIANO DELLE ASSUNZIONI

ANNO 2023				
	Spesa già in essere (Retribuzione tabellare per 13 mensilità al 50%)		Spesa aggiuntiva	
	senza oneri	oneri compresi	senza oneri	oneri compresi
Incremento del rapporto di lavoro attualmente in essere a tempo indeterminato e part-time 50% (18 ore settimanali) con l'unità cat. B3 (Area degli Operatori Esperti) in rapporto di lavoro a tempo indeterminato e part-time 83,33 % (30 ore settimanali)	10.872,81	14.697,87	7.247,81	9.797,57
<b>Totale spesa all'esito dell'incremento (Retribuzione tabellare per 13 mensilità al 83,33%)</b>	<b>18.120,62</b>			<b>24.495,44</b>
L'incremento viene finanziato attingendo alla capacità di spesa (€ 26.731,04). All'esito dell'incremento orario, pertanto, residua una capacità di spesa di € 16.933,47 (€ 26.731,04 - € 9.797,57 = € 16.933,47)				
	Spesa già in essere (Retribuzione tabellare per 13 mensilità al 50%)		Spesa nuova	
	senza oneri	oneri compresi	senza oneri	oneri compresi
Assunzione di n. 1 unità da adibire al Settore Amministrativo con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato - Inquadramento Area dell'Elevata Qualificazione (ex D1)	-	-	25.146,68	33.993,28
<b>Totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>25.146,68</b>	<b>33.993,28</b>

Tale assunzione viene finanziata in parte con la capacità di spesa residua (€16.933,47) ed in parte con il risparmio di spesa (turn-over) ottenuto in virtù della cessazione dell'unità ex D1 assunta a tempo indeterminato part-time 50% (risparmio € 12.573,35 + oneri = € 16.996,64).				
	Spesa già in essere (Retribuzione tabellare per 13 mensilità al 50%)		Spesa nuova	
	senza oneri	oneri compresi	senza oneri	oneri compresi
Eventuale sostituzione di personale in quiescenza o dimissionario o il cui rapporto di lavoro con l'Ente sia comunque terminato per altra causa	Trattandosi di "turn-over" vi sarebbe perfetta compensazione			
<b>ANNO 2024 E 2025</b>				
	Spesa già in essere (Retribuzione tabellare per 13 mensilità al 50%)		Spesa nuova	
	senza oneri	oneri compresi	senza oneri	oneri compresi
Eventuale sostituzione di personale in quiescenza o dimissionario o il cui rapporto di lavoro con l'Ente sia comunque terminato per altra causa	Trattandosi di "turn-over" vi sarebbe perfetta compensazione			

**Considerato:**

- che, l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come da ultimo modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, nel disciplinare l'organizzazione degli uffici ed i fabbisogni di personale, al comma 2, prevede che, 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 del medesimo decreto, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

**Atteso che:**

- la novella disposizione normativa di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019 denota la volontà del legislatore di superare la logica del turn over in luogo della facoltà di reclutare nuove unità in coerenza con il Piano triennale dei fabbisogni di personale, nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione nonché nei limiti di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, senza alcuna distinzione circa la tipologia di rapporto;

- riguardo al calcolo delle nuove facoltà assunzionali, a partire dalla data del 20.04.2020, i comuni sono chiamati ad applicare le nuove regole, in sostituzione e non aggiunta di quelle dettate dall'art.3, comma 5, del decreto legge n. 90 del 2014, pur nella non univocità delle interpretazioni sul punto non risolte dalla Circolare ministeriale attuativa del D.M. 17 marzo 2020, se rispettate;

- che l'articolo 5 del D.P.C.M. del 17.03.2020 Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio stabilisce che: *1. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024,*

*i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:*

Tabella 2

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20,0%	25,0%	28,0%	29,0%	30,0%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19,0%	24,0%	26,0%	27,0%	28,0%

**Dato atto** che, al fine di procedere alle assunzioni a tempo indeterminato vengono pertanto richieste agli Enti Locali le seguenti condizioni:

- rispetto degli obiettivi di finanza pubblica introdotti dall'art. 1, commi 707, da 709 a 713, 716 e da 719 a 734, della Legge n. 208/2015 (Legge di stabilità 2016);
- assenza di condizioni strutturalmente deficitarie, o di situazioni di dissesto finanziario, così come definito dagli artt. 242 e 243 del D.Lgs. n.267/2000;
- per gli enti locali soggetti al patto di stabilità , riduzione della spesa di personale, calcolata secondo le indicazioni del comma 557 –bis , ai sensi art. 1 comma 557 della L. n. 296/2006 ( legge Finanziaria 2007) e in caso di mancato rispetto del vincolo divieto di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;
- contenimento a decorrere dal 2014 della spesa del personale entro il valore medio del triennio 2011/2013 – ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006; La Corte dei Conti sezione autonomie n. 25/2014 ha chiarito che a decorrere dall'anno 2014, il nuovo parametro cui è ancorato il contenimento della spesa di personale è la spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico;
- rapporto dipendenti/popolazione non superiore a 1/159;
- adozione del piano triennale del fabbisogno del personale;
- adozione del Piano della Performance;
- rispetto del pareggio di bilancio nell'anno precedente. L'attestazione del rispetto di tale condizione deve essere trasmessa alla Ragioneria Generale dello Stato entro il 31 marzo.
- verifica che, allo stato delle informazioni in possesso dell'ente, il pareggio di bilancio sarà rispettato anche nell'anno in corso. Disposizione non più in vigore dall'Anno 2019 per effetto della legge Finanziaria 2019;
- attestazione che l'ente non ha personale in sovrannumero e/o in eccedenza;
- adozione del piano delle azioni positive e/o delle pari opportunità;

- attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, del D.L. n. 66/2014);
- adozione del bilancio preventivo, adozione del conto consuntivo e trasmissione delle informazioni alla banca dati delle amministrazioni pubbliche. Tale vincolo opera a partire dalla scadenza del termine per l'adozione di tali documenti o per l'invio delle informazioni e produce i suoi effetti finì al rispetto dell'adempimento.
- esecuzione delle comunicazioni in caso di concessione di spazi finanziari (art. 1, comma 508 Legge 232/2016);

**Determinato**, il valore medio degli accertamenti delle entrate correnti (tit. 1, 2 e 3) degli ultimi tre rendiconti approvati (2020, 2021 e 2022), al netto del FDCE stanziato nel Bilancio di Previsione 2023-2025 come di seguito riepilogato:

SPESA PERSONALE RENDICONTO 2022	211.017,67	MEDIA
ENTRATE TIT 1,2,3 RENDICONTO 2022	871.641,98	848.951,63
ENTRATE TIT 1,2,3 RENDICONTO 2021	803.778,07	
ENTRATE TIT 1,2,3 RENDICONTO 2020	871.434,85	
FCDE PREVISIONE 2022	43.023,80	
ENTRATE NETTO FCDE	805.927,83	

- che, il rapporto tra la voce "Spesa di personale/Entrate correnti, è pari a:  $211.017,67/805.927,83 = 26,18\%$ , quindi, inferiore al parametro limite di riferimento del 29,50%;

Fasce demografiche	Valore soglia
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	29,56%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,66%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,00%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%
f) comuni da 10.000 a 39.999 abitanti	27,00%
g) comuni da 40.000 a 249.999 abitanti	27,60%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,80%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,30%

**Preso atto** che secondo il parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue: *"l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'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."*

**Preso atto** che, del calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo al 2023 è di € 237.748,71;

**Preso atto** che, per quanto riguarda il limite finanziario Legge n.296/2006, il Comune non è sottoposto alle regole del patto di stabilità interno e può sostenere spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non superiori al corrispondente ammontare dell'anno 2008, ossia € 232.853,09, pertanto, detto limite è rispettato, in quanto, il tetto massimo di spesa effettiva per l'anno è € 231.832,16;

**Preso atto** che, per il suddetto Comune, non sussiste il divieto di assunzione di personale di cui all'art. 1, comma 723, lett. E) della Legge n. 208/2015, avendo l'Ente conseguito un saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali nell'anno precedente, pari ad € 149.330,37 (risultato di competenza);

**Preso atto** che, il suddetto Comune, procederà ciclicamente alla verifica del limite quantitativo inerente i rapporti a tempo determinato sancito dall'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 nonché il limite finanziario di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010;

**Preso atto** che, per il turn over, il suddetto Comune, nel richiamare quanto statuito dalla Corte dei Conti – Sez. Veneto con Deliberazione n. 15/2021/PAR *potrà effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato eventualmente anche coprendo il turn over al 100% e cumulando i resti assunzionali a condizione che:*

- *non sia superato il valore soglia determinato dal rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto approvato*
- *l'ente, mediante i propri strumenti di programmazione, abbia ponderato attentamente la sostenibilità dell'onere conseguente alla provvista di personale in un'ottica pluriennale che tenga in debita considerazione il livello delle entrate correnti e il rapporto tra queste e la spesa corrente, assicurando, dunque, stabili equilibri di bilancio anche in chiave prospettica."*

Visto il parere favorevole dei Responsabili dei Settori:

- Settore Amministrativo: Dott. Giuseppe Conte
- Settore Economico-Finanziario: Geom. Publio Cascianelli
- Settore Tecnico-Tecnico manutentivo: Ing. Maurizio Morgantini

Alla luce delle considerazioni che precedono, ritiene che la proposta sia coerente alle disposizioni e presupposti di legge sopra citati e pertanto

#### **Il Revisore Unico dei Conti**

nei limiti delle proprie competenze ai sensi dell'art. 239 del D.Lgs. n. 267/2000, **esprime parere favorevole**, nel rispetto alle prescrizioni di legge, della compatibilità dei costi derivanti dalla rideterminazione della dotazione organica sulla base del fabbisogno del personale, programmato per il triennio 2023/2025, con la proposta di deliberazione della Giunta

Municipale avente ad oggetto "Piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025",  
invitando l'Ente a monitorare costantemente e prima delle assunzioni, le entrate correnti.

Fondi/Arlena di Castro, 30/10/2023

L'ORGANO DI REVISIONE

*Dante Stralato*