



COMUNE DI CERESARA
PROVINCIA DI MANTOVA

Codice Ente: 10837

Deliberazione N. 91
Prot. n. _____

Verbale di Deliberazione di Giunta Comunale

Oggetto: MODIFICA ED AGGIORNAMENTO DELLA SOTTOSEZIONE 3.3 "PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023/2025" DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025 IN FORMA SEMPLIFICATA, APPROVATO CON DELIBERA DI G.C. N. 45 DEL 03/05/2023 E SUCCESSIVAMENTE MODIFICATO CON DELIBERA DI G.C. N. 75 DEL 04/10/2023

L'anno **DUEMILAVENTITRE**, addì **VENTINOVE** del mese di **NOVEMBRE** alle ore **19.30** nella Residenza Municipale, si è riunita la Giunta Comunale

REFERTO DI PUBBLICAZIONE (artt.124,125 D.Lgs. 267/2000)	Eseguito l'appello risultano:		PRESENTI	ASSENTI
	<p>Il sottoscritto Responsabile di P. O. dell'Area Affari Generali e Legali, su conforme dichiarazione del Messo Comunale, attesta che copia del presente verbale viene affisso all'Albo Pretorio, dove resterà per 15 gg. consecutivi</p> <p>Si dà atto inoltre che dell'adozione del presente verbale viene data comunicazione, contestualmente alla pubblicazione, ai capigruppo consiliari</p> <p>IL SEGRETARIO COM.LE SCIBILIA dott. GRAZIELLA</p> <p><input type="checkbox"/> Resa immediatamente eseguibile In data 29/11/2023</p>	Guarneri Francesco	Sindaco	X
Zardini Remo		Vice Sindaco	X	
	Ghizzi Simona	Assessore	X	
			3	0
	Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Sig. Scibilia Graziella			
	Il Sig. Guarneri Francesco nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.			
	N. _____ registro pubblicazione			

Oggetto: MODIFICA ED AGGIORNAMENTO DELLA SOTTOSEZIONE 3.3 "PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023/2025" DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025 IN FORMA SEMPLIFICATA, APPROVATO CON DELIBERA DI G.C. N. 45 DEL 03/05/2023 E SUCCESSIVAMENTE MODIFICATO CON DELIBERA DI G.C. N. 75 DEL 04/10/2023

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in L. 6 agosto 2021, n. 113, all'art. 6, primo comma, stabilisce che *“Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n.190”*;
- il settimo comma del richiamato art. 6, stabilisce che *“In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n.90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114”*;
- con il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 è stato adottato il Regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione;
- Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del suddetto DPR n. 81/2022, il PIAO assorbe e integra gli adempimenti relativi ai seguenti Piani:
 - Piano della performance (ex art. 10, commi 1 e 1-ter, del D.Lgs. 150/2009);
 - Piano di prevenzione della corruzione (ex art. 1, commi 5 e 60 della L. 190/2012);
 - Piano organizzativo del lavoro agile (ex art. 14, c. 1, della L. 124/2015);
 - **Piano dei Fabbisogni** (ex art. 6, commi 1, 4, 6 del D.Lgs. n. 165/2001)
 - Piano delle azioni concrete (ex art. 60-bis e 60-ter del D.Lgs. n. 165/2001)
 - Piani di azioni positive (ex art. 48, c. 1, del D.Lgs. 198/2006);
 - Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredo le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio (ex art. 2, c. 594 della L. 244/2007)
 - Piano della Formazione.
- Il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 ha definito i contenuti del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, la struttura e le modalità redazionali, secondo lo schema allegato al Decreto medesimo, disponendo modalità semplificate per l'adozione dello stesso da parte delle pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti (art.1);
- il medesimo il Decreto ha disposto, all'art. 11, che negli enti locali il Piano è approvato dalla Giunta;

Richiamati:

- La deliberazione di Consiglio Comunale n°4 del 22/02/2023, esecutiva ai sensi di legge, con cui è stato approvato il **DUP** (Documento Unico di Programmazione) 2023/2025;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n° 11 del 22/02/2023 con cui è stato approvato il **bilancio** di previsione finanziario 2023/2025;
- la deliberazione di Giunta Comunale n° 22 del 22/02/2023, esecutiva ai sensi di legge, con cui è stato approvato il **PEG** 2023/2025;
- la deliberazione della G.C. n°45 del 03/05/2023 con cui è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione-**PIAO 2023/2025**, redatto in forma semplificata (per gli Enti con meno di 50 dipendenti), ai sensi dell'art. 6 D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 e del DM. 30 giugno 2022, n.132, costituito dalle seguenti Sezioni:
 - Sezione 1 – Scheda Anagrafica e analisi del contesto esterno e interno
 - Sezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza, che assorbe il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) 2023/2025

- **Sezione 3** – Organizzazione e capitale umano, che assorbe il Piano delle azioni positive (**PAP**) 2023/2025 (Sottosezione 3.1.1) ed il **Piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025 (Sottosezione 3.3)** aggiornato con delibera di G.C. n. 75 del 04/10/2023;

Ricordato che:

- la sottosezione 3.3 del sopra richiamato PIAO 2023/2025, approvato con delibera di G.C. N.45/2023, aggiornato con delibera di G.C. n. 75 del 04/10/2023, comprende il Piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025 e suoi allegati:
 - Allegato A) Calcolo delle capacità assunzionali ai sensi del DM 17 Marzo 2020;
 - Allegato B) Piano assunzionale 2023/2025;
 - Allegato C) Dotazione organica;
 - Allegato D) Verifica eccedenze personale;
 - Allegato E) Spesa potenziale massima
 - Allegato F) Parere del revisore

Considerato che si rende, ora, necessario procedere ad una modifica ed aggiornamento della suddetta sottosezione 3.3 del PIAO, in ragione di ulteriori mutate esigenze di fabbisogno del personale;

Vista l'allegata relazione tecnico finanziaria illustrativa sulla verifica dei vincoli finanziari alla gestione del personale calcolo dei limiti di spesa per le assunzioni di personale (**allegato A**);

Considerato che l'ente può incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557, della L. n.296/2006.

Dato atto che:

- lo spazio finanziario **teorico** disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti, è pari ad € 141.112,76;
- tuttavia, poiché per il periodo 2020-2024 viene fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento **calmierato**, secondo le percentuali della tabella 2 per ulteriori assunzioni per questo ente è pari a € 160.321,55;
- l'incremento calmierato risulta maggiore rispetto all'incremento teorico, dunque il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento teorico pari € 141.112,76 raggiungendo così un tetto di spesa pari ad € **585.086,14**;

Considerato che:

- 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;
- l'incremento effettivo alle assunzioni disponibile per questo ente è inferiore all'incremento calmierato entro i valori della tabella 2, nonché contenuto nell'incremento massimo teorico disponibile, è dunque possibile nell'anno 2023 utilizzare teoricamente la quota di resti assunzionali ancora inutilizzata del quinquennio 2015-2019, in alternativa all'incremento massimo teorico, valutando l'alternativa migliore (parere Rgs 13/05/2020); tuttavia il valore dei resti inutilizzati è inferiore all'incremento calcolato;

Rilevato, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività, di aggiornare il fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025, nei limiti consentiti dalla normativa in materia di contenimento della spesa di personale e del primario obiettivo di rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Anno 2023			
Area (ex Categoria)	Profilo e area	Modalità copertura	Costo complessivo annuo
ISTRUTTORE (ex cat. C) Tempo pieno	Istruttore area tecnica	Utilizzo della graduatoria delle selezioni uniche effettuate dalla Provincia di Mantova ai sensi dell'art. 3 bis del D.L. n. 80/2021 convertito in Legge n. 113/2021 in alternativa Attivazione delle procedure concorsuali o utilizzo graduatorie di altri Enti, previa attivazione della procedura di mobilità ai sensi dell'art.34 bis del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i. in alternativa Attivazione delle procedure di mobilità ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i. [nei limiti previsti dall'attuale normativa introdotta dall'art. 6, comma 1, lett. a), del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, a decorrere dal 1° luglio 2022].	€ 32.137,39
ISTRUTTORE (ex cat. C) Tempo pieno	Istruttore contabile/ amministrativo area Finanziario Tributi Personale	Attivazione delle procedure concorsuali o utilizzo graduatorie di altri Enti, previa attivazione della procedura di mobilità ai sensi dell'art.34 bis del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i. in alternativa Attivazione delle procedure di mobilità ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i. [nei limiti previsti dall'attuale normativa introdotta dall'art. 6, comma 1, lett. a), del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, a decorrere dal 1° luglio 2022].	€ 32.137,39
FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex cat. D) Tempo pieno	Funzionario area amministrativa	Progressione <i>speciale</i> di una unità ai sensi dell'art.13, comma 6, del CCNL 16.11.2022 in possesso dei <u>requisiti indicati nella tabella C di corrispondenza CCNL 16.11.2022, nel limite dello 0,55% MS 2018 pari ad Euro 2.391,15</u>	€ 1.978,42 <i>(maggiore spesa tabellare e indennità comparto a carico del bilancio oltre oneri e Irapp)</i>
FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex cat. D) Tempo pieno	Funzionario area tecnica	Utilizzo graduatorie di altri Enti, previa attivazione della procedura di mobilità ai sensi dell'art.34 bis del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i. o in alternativa attivazione delle procedure concorsuali previste dalla legge	€ 34.905,96
Copertura di eventuali posti che si renderanno vacanti per dimissioni o pensionamenti.			

Anno 2024			
Area (ex Categoria)	Profilo e area	Modalità copertura	Costo complessivo annuo
ISTRUTTORE (ex cat. C) Tempo pieno	Istruttore area tecnica	Utilizzo della graduatoria delle selezioni uniche effettuate dalla Provincia di Mantova ai sensi dell'art. 3 bis del D.L. n. 80/2021 convertito in Legge n. 113/2021 in alternativa Attivazione delle procedure di mobilità ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i.. (nei limiti previsti dall'attuale normativa introdotta dall'art. 6, comma 1, lett. a), del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, a decorrere dal 1° luglio 2022).	€ 32.137,39
Dal 31/03/2024 cessa dal servizio una unità ex cat. D a tempo pieno determinando una economia di euro 33.448,81			

Anno 2025			
Categoria	Profilo e area	Modalità copertura	Costo complessivo annuo
Copertura di eventuali posti che si renderanno vacanti per dimissioni o pensionamenti.			

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO COMPRESO IL CFL

Anno 2023		
categoria	Profilo	Motivazione
==	==	
Anno 2024		
categoria	Profilo	Motivazione
==	==	
Anno 2025		
categoria	Profilo	Motivazione
==	==	

La elencazione negativa delle assunzioni a tempo determinato è da intendersi indicativa. Per ragioni di urgenza si potrà provvedere all'aggiornamento del presente piano in conformità alle disposizioni di legge in vigore.

Valutato, inoltre, in attuazione delle citate linee guida sui fabbisogni di personale (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/07/2018) e con quanto disposto dall'art. 6 del D.Lgs 165/2001, di aggiornare la dotazione organica dell'Ente (**Allegato C**);

Precisato che:

- sulla base dell'attuale normativa la dotazione di personale dell'Ente si compone dei dipendenti in servizio più le figure professionali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi programmati;
- la dotazione organica si muove in coerenza con le linee guida sui fabbisogni di personale in termini di rispetto dei vincoli finanziari (punto 2.2 delle linee di indirizzo), come risulta dagli allegati al presente atto;

Ritenuto altresì di prevedere anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;

Richiamato, a tal fine, il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del D.Lgs. n.165/2001 – come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n.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;

Richiamato 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;

Rilevato che:

- **il limite della spesa per le assunzioni a tempo determinato** di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 è di € **8.643,61**;
- il costo annuale per l'utilizzo delle attuali tipologie contrattuali a tempo determinato utilizzate dall'Ente è pari complessivamente ad € 8.590,96:

Spesa complessiva lavoro flessibile: 8.643,61 Anno 2009			
Spesa lavoro flessibile: 8.590,96 Anno 2023			
Profilo/categoria	senza oneri	oneri	con oneri
Comma 557 Servizio Tributi	6.568,51	2.022,45	8.590,96
Totale			8.590,96

Spesa complessiva lavoro flessibile: 8.643,61 Anno 2009			
Spesa lavoro flessibile: 8.590,96 Anno 2024			
Profilo/categoria	senza oneri	oneri	con oneri
Comma 557 Servizio Tributi	6.568,51	2.022,45	8.590,96
Totale			8.590,96

Spesa complessiva lavoro flessibile: 8.643,61 Anno 2009			
Spesa lavoro flessibile: 8.590,96 Anno 2025			
Profilo/categoria	senza oneri	oneri	con oneri
Comma 557 Servizio Tributi	6.568,51	2.022,45	8.590,96
Totale			8.590,96

Rilevato che sono stati acquisiti:

- con Verbale n.56 del 27/11/2023 il parere favorevole del Revisore dei Conti sulla compatibilità dei costi derivanti dalla rideterminazione della dotazione organica ed in ordine alla spesa per il piano del fabbisogno di personale 2023/2025 , in conformità a quanto previsto dall'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n.449 e dall'art. 91 del T.U.E.L.;
- con Verbale n.57 del 27/11/2023 del Revisore dei Conti la «Asseverazione mantenimento equilibrio pluriennale di bilancio a seguito dell'aggiornamento del PIAO 2023 - 2025: modifica della Sezione 3.3 “Piano triennale dei fabbisogni del personale “ 2023-2025»;

Visto pertanto che si rende necessario **modificare la sottosezione del 3.3 del PIAO 2023-2025 denominata “Piano triennale dei fabbisogni di personale”**, come risultante nei seguenti allegati: **ALLEGATI ALLA SOTTOSEZIONE 3.3 del PIAO modificata e aggiornata: “Piano triennale dei fabbisogni di personale”**:

ALLEGATO 13) del PIAO: Piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025 e allegati

- **Allegato A)** Relazione illustrativa sul calcolo del limite di spesa per nuove assunzioni
- **Allegato B)** Piano triennale del fabbisogno del personale 2023 - 2025
- **Allegato C)** Dotazione organica
- **Allegato D)** Valutazione delle eccedenze di personale
- **Allegato E)** Tabella di raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale di spesa
- **Allegato F)** Verbale n.56/2023 Parere del Revisore sul PTFP 20232025
- **Allegato G)** Verbale n.57/2023 del Revisore di Asseverazione mantenimento equilibrio pluriennale di bilancio a seguito dell'aggiornamento del PIAO 2023 - 2025: modifica della Sezione 3.3 “Piano triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025”;

Visti:

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, e successive modifiche;
- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, e successive modifiche;
- la legge 6 novembre 2012, n. 190 e successive modifiche e integrazioni, recante Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione;
- il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm.ii., recante Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni;
- il Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, attuativo dell'art. 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, recante Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche;
- il Decreto legislativo 8 marzo 2013, n. 39, recante Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati in contratto pubblico a norma dell'art.1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- la deliberazione della Commissione Indipendente per la Valutazione e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT/ANAC) n. 72/2013, con la quale è stato approvato il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2013-2016;

- il decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, recante Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari;
- la deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019, con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2019;
- gli Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022 adottati dal Consiglio dell'ANAC in data 2 febbraio 2022;
- la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato, e successive modifiche e, in particolare, il capo II;
- il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 48;
- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, recante Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, recante Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche;
- le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;
- il Decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, recante il Codice dell'Amministrazione digitale, ed in particolare l'art. 12, che disciplina le Norme generali per l'uso delle tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni nell'azione amministrativa;
- il Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione 2021-2023, comunicato da AgID sul proprio sito istituzionale in data 10 dicembre 2021;
- il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

Visto il parere favorevole espresso sulla proposta di deliberazione dal Responsabile del Servizio in ordine alla regolarità tecnica e dal Responsabile del Servizio Ragioneria in ordine alla regolarità contabile ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, c. 1, del D.Lgs. n°267/2000 - T.U. delle Leggi sull'ordinamento degli EE.LL., come ora modificato dalla lettera b) del comma 1 dell'art. 3 del D.L. n.174 del 10 ottobre 2012, conv. in L. n. 213/2012.

Vista la competenza della Giunta a deliberare, ai sensi del combinato disposto degli articoli 42 e 48 del D.Lgs. 267/2000, e dell'art. 11 del Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione n. 132/2022;

Con voti unanimi favorevoli,

DELIBERA

1. **di dare atto** che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del dispositivo della presente deliberazione;
2. **di approvare**, ai sensi dell'art. 6 del D.L. n.80/2021, convertito, con modificazioni, dalla L. n.113/2021, nonché delle disposizioni di cui al D.P.R. N.81/2022 e al Decreto ministeriale N.132/2022, la modifica e aggiornamento alla sottosezione 3.3 del PIAO 2023/2025, approvato con atto di G.C. n.45 del 03/05/2023, che comprende il Piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025 e suoi allegati:

ALLEGATO 13) del PIAO: Piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025 e allegati:

- **Allegato A)** Relazione illustrativa sul calcolo del limite di spesa per nuove assunzioni
- **Allegato B)** Piano triennale del fabbisogno del personale 2023 - 2025

- **Allegato C)** Dotazione organica
- **Allegato D)** Valutazione delle eccedenze di personale
- **Allegato E)** Tabella di raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale di spesa
- **Allegato F)** Verbale n.52/2023 Parere del Revisore sul PTFP 2023/2025
- **Allegato G)** Verbale n.53/2023 del Revisore di Asseverazione mantenimento equilibrio pluriennale di bilancio a seguito dell'aggiornamento del PIAO 2023 - 2025: modifica della Sezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025";

3. **di dare atto** che la presente deliberazione, verrà pubblicata all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione di primo livello "Disposizioni generali", sottosezione di secondo livello "Atti generali"; nella sottosezione di primo livello "Personale", sottosezione di secondo livello "Dotazione organica"; nella sottosezione di primo livello "Altri contenuti", sottosezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione";
4. **di disporre** la pubblicazione della presente modifica della sottosezione 3.3 *Piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025* del PIAO 2023/2025 sul Portale PIAO del Dipartimento della funzione pubblica;
5. **di dichiarare**, con separata votazione unanime favorevole, il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000, considerata la necessità di procedere tempestivamente agli adempimenti conseguenti.

Proposta di Deliberazione avente per oggetto:

MODIFICA ED AGGIORNAMENTO DELLA SOTTOSEZIONE 3.3 "PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023/2025" DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025 IN FORMA SEMPLIFICATA, APPROVATO CON DELIBERA DI G.C. N. 45 DEL 03/05/2023 E SUCCESSIVAMENTE MODIFICATO CON DELIBERA DI G.C. N. 75 DEL 04/10/2023

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

VISTO l'art. 49, comma 1° D.Lgs. 267/2000;
ESAMINATA la proposta di Deliberazione

ESPRIME

parere FAVOREVOLE in ordine alla sola regolarita' tecnica della stessa.

li, 28/11/2023

IL RESPONSABILE DI POSIZIONE
Scibilia Graziella

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

VISTO l'art. 49, comma 1° D.Lgs. 267/2000;
ESAMINATA la proposta di Deliberazione

ESPRIME

parere FAVOREVOLE in ordine alla sola regolarita' contabile della stessa

li, 28/11/2023

IL RESPONSABILE DI POSIZIONE
BARDINI ELISA

Letto, confermato e sottoscritto

IL SINDACO
GUARNERI FRANCESCO

IL SEGRETARIO COMUNALE
SCIBILIA dott. GRAZIELLA

**RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE
COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI**

N° _____ Reg. Pubblicazioni

Il sottoscritto Segretario Comunale, su conforme dichiarazione del Messo Comunale, certifica che copia del presente verbale è stata pubblicata all'Albo Pretorio Informatico di questo Comune il giorno **01/12/2023**, ove rimarrà esposto per 15 giorni consecutivi e che, **in pari data, è stato comunicato ai Capigruppo Consiliari** ai sensi dell'art. 125 del T.U. delle Leggi sull'ordinamento degli EE.LL., approvato con D.Lgs. n°267/2000

IL MESSO COMUNALE
Bonfante Noemi

IL SEGRETARIO COMUNALE
SCIBILIA dott. GRAZIELLA

Si certifica che la su estesa deliberazione è stata dichiarata **immediatamente eseguibile**, ai sensi dell'art. 134, c. 4, del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli EE.LL. approvato con D.Lgs. n°267/2000

IL SEGRETARIO COMUNALE
SCIBILIA dott. GRAZIELLA

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

Divenuta esecutiva in data 11/12/2023

per non aver riportato nei primi 10 giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi del 3° comma, art.134, del T.U. delle Leggi sull'ordinamento degli EE.LL., approvata con D.Lgs. n°267/2000

Ceresara, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
SCIBILIA dott. GRAZIELLA



Comune di Ceresara

Provincia di Mantova

Allegato 13) del PIAO 2023/2025

Approvato con deliberazione di

G.C. n° 45 del 03/05/2023

Modificato con deliberazione di

G.C. n° 75 del 04/10/2023

Modificato con deliberazione di

G.C. n°91 del 29/11/2023

**MODIFICA E AGGIORNAMENTO DELLA
SOTTOSEZIONE 3.3**

**“Piano triennale del fabbisogno del personale
2023/2025”**

del

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE**

(PIAO)

2023-2025

(Art. 6, commi da 1 a 4, del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)



Comune di Ceresara

Provincia di Mantova

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

In data 25/01/2023 i Responsabili dei Servizi del Comune di Ceresara hanno certificato la valutazione delle eccedenze di personale per l'anno 2023, a seguito della ricognizione effettuata ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n°165/2001.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025, contenente gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione, approvato dalla G.C. con atto n.18 del 01/02/2023, è stato recepito nel DUP 2023/2025 e costituisce allegato obbligatorio del bilancio di previsione finanziario 2023/2025.

In data 03/05/2023 con delibera della G.C. n.45 è stato approvato il **Piano integrato di attività e organizzazione -PIAO 2023-2025**, comprensivo di tutti gli Allegati, che contiene alla Sezione 3 “Organizzazione e capitale umano” la **sottosezione 3.3 “Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025”**, successivamente aggiornato con delibera della G.C. n. 75 del 04/10/2023.

La programmazione è stato oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti organizzativi intervenuti ed al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Per il dettaglio, si rimanda ai seguenti

ALLEGATI ALLA SOTTOSEZIONE 3.3 del PIAO modificata e aggiornata: “Piano triennale dei fabbisogni di personale”:

ALLEGATO 13) del PIAO: Piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025 e allegati

- **Allegato A)** Relazione illustrativa sul calcolo del limite di spesa per nuove assunzioni
- **Allegato B)** Piano triennale del fabbisogno del personale 2023 - 2025
- **Allegato C)** Dotazione organica
- **Allegato D)** Valutazione delle eccedenze di personale
- **Allegato E)** Tabella di raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale di spesa
- **Allegato F)** Verbale n.56/2023 Parere del Revisore sul PTFP 2023/2025
- **Allegato G)** Verbale n.57/2023 del Revisore di Asseverazione mantenimento equilibrio pluriennale di bilancio a seguito dell'aggiornamento del PIAO 2023 - 2025: modifica della Sezione 3.3 “Piano triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025”



RELAZIONE ILLUSTRATIVA TECNICO FINANZIARIA SULLA VERIFICA DEI VINCOLI FINANZIARI ALLA GESTIONE DEL PERSONALE E DEGLI ADEMPIMENTI AMMINISTRATIVO CONTABILI CONNESSI

Premesso che:

- l'art. 2 del D.lgs.n°165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.lgs.n°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.n°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.n°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;
- l'art. 89 del D.lgs. n°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. 91 del D.lgs. n°267/2000 dispone che 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 n°68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale; gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n° 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze;
- l'art. 33 del D.lgs.n°165/2001 dispone che: *“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.n°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. 6-ter del D.lgs.n°165/2001, introdotto dall’art. 4 del D.lgs. n°75/2017, prevede, al fine di cui sopra, l’adozione di Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale, e cita testualmente: “1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell’articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali. 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell’economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all’articolo 60. 3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all’articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute. 4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all’articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l’acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni. 5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall’articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni. 6. Qualora, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell’economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica attraverso il sistema informativo di cui al comma 2, con riferimento alle amministrazioni dello Stato, si rilevino incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, adotta le necessarie misure correttive delle linee di indirizzo di cui al comma 1. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale ed agli enti locali, le misure correttive sono adottate con le modalità di cui al comma 3.”;*
 - *l’art. 22, comma 1, del D.lgs. n°75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all’art. 6-ter del D.lgs.n°165/2001, come introdotte dall’art. 4, del D.lgs. n°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.n°165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;*
 - *con Decreto 8/05/2018 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;*

Considerato che il legislatore con l'art. 6 del D.l. n°80/2021, convertito in Legge n°113/2021, ha introdotto e identificato quale strumento unico di programmazione strategica dei Comuni il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il cosiddetto "PIAO".

Preso atto che, come previsto dall'art. 7 del D.L. n°80/2021, in caso di mancata adozione del PIAO trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del D.Lgs.n° n° 150/2009, cioè il divieto di assunzione di personale e il divieto di conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati, ferme restando inoltre quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla Legge n° 114/2014, cioè una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000, nel caso in cui il soggetto obbligato ometta l'adozione dei piani triennali di prevenzione della corruzione, dei programmi triennali di trasparenza o dei codici di comportamento;

Rilevato che, con riferimento a quanto sopra, è necessario individuare sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, al fine di una corretta gestione del personale, e procedere alla verifica della situazione dell'ente rispetto a tutti i vincoli, limiti, adempimenti e disposti di legge, relativi a:

- A. Calcoli degli spazi finanziari da destinare alle assunzioni a tempo indeterminato
- B. Contenimento della spesa di personale
- C. Dotazione organica
- D. Procedure di stabilizzazione
- E. Progressioni verticali e di carriera
- F. Lavoro flessibile

A) I CALCOLI DEGLI SPAZI FINANZIARI DA DESTINARE ALLE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Premessa

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

"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 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.

A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, anche in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 562, L. n. 296/2006;

Art. 4 D.M. 17 marzo 2020 – Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale

Il Comune di Ceresara registrando una popolazione al 31.12.2022 di n. 2.554 abitanti appartiene alla fascia demografica C. In base alla Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al **27,60%**:

TAB.1 FASCE DEMOGRAFICHE			
DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	29,50%	a
1.000	1.999	28,60%	b
2.000	2.999	27,60%	c
3.000	4.999	27,20%	d
5.000	9.999	26,90%	e
10.000	59.999	27,00%	f
60.000	249.999	27,60%	g
250.000	1.499.999	28,80%	H
1.500.000	50.000.000	25,30%	I
Abitanti al			
31.12			
2022	2.554		
VALORE SOGLIA		27,60%	C

A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, 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, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.

Spesa del personale in rapporto alle entrate correnti

Il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti nette è pari al **20,94%**, e quindi inferiore al valore soglia del 27,60%, come nel prosieguo dimostrato:

<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		ANNO	
		2023	
Popolazione al 31 dicembre	ANNO	2022	VALORE FASCIA
			2.554 c
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	ANNI	2022	VALORE (a)
			443.973,38 € (l)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018	(a1)		552.832,92 €
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2020		2.056.797,16 €
	2021		2.279.522,39 €
	2022		2.203.379,41 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			2.179.899,65 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022		60.022,32 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)		2.119.877,33 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		20,94%
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%

Art. 5 D.M. 17 marzo 2020 – Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio

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:

TAB. 2 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	2.554						
VALORI SOGLIA		20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%	

Il valore soglia per l'annualità 2023 è pari al **29%**.

Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare 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, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

I resti assunzionali sono i seguenti:

CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONALI						
ND	Residui disponibili		Anno cessazione	Quota della spesa del personale cessato utilizzabile per nuove assunzioni	Quota già utilizzata	Quota ancora utilizzabile
1	RESIDUI 2015	DISPONIBILI	2014	18.835,17 €	15.856,57 €	2.978,60 €
2	RESIDUI 2016	DISPONIBILI	2015			0,00 €
3	RESIDUI 2017	DISPONIBILI	2016			0,00 €
4	RESIDUI 2018	DISPONIBILI	2017			0,00 €
5	RESIDUI 2019 (A)	DISPONIBILI	2018	27.560,55 €		27.560,55 €
6	RESIDUI 2019 (B)	DISPONIBILI	2019		30.201,23 €	-30.201,23 €
TOTALE				46.395,72 €	46.057,80 €	337,92 €

Preso 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.”*

Determinazione del limite di spesa da applicare all'anno 2023

ENTE VIRTUOSO		
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	141.112,76 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	585.086,14 €
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024 2023	(h)	29,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	160.321,55 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	337,92 €
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	160.321,55 €
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	713.154,47 €
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	585.086,14 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno 2023	(o)	585.086,14 €

Specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate

Vista la Circolare interministeriale 13 maggio 2020, esplicativa delle nuove regole assunzionali per i Comuni introdotte dall'art. 33, comma 2, del DL. n. 34/2019, convertito con modificazione dalla Legge n. 58/2019 (cd. "Decreto Crescita") pubblicata sulla G.U. n. 226 dell'11 settembre 2020, ed in particolare il punto 1.2 "*Specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate*" il quale fornisce chiarimenti rispetto all'art. 2 del DM 17 marzo 2020: (...) *Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macro aggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999. Per "entrate correnti" si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi risetto alla tre annualità che concorrono alla media. Deve essere evidenziato altresì che il FCDE è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso. (...) Nel caso dei Comuni che hanno optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'art. 1 comma 668 Legge 147/2013 ed hanno di conseguenza attribuito al gestore l'entrata Tari corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata Tari va contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia.*

Considerato inoltre che l'art. 2, c. 3 del decreto del ministero dell'interno del 21 ottobre 2020 in materia di funzioni e classificazione dei segretari comunali e provinciali, dispone: "***Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa***", pertanto:

- per l'annualità 2018 la spesa di personale viene aggiornata ad € 552.832,92, considerando solamente la quota a proprio carico del Segretario comunale in convenzione, così come la spesa del personale dell'annualità 2022;
- coerentemente, sono state eliminate dalle entrate correnti i rimborsi ottenuti dagli altri enti convenzionati per il triennio in esame.

Ricordato infine l'articolo 3 comma 4ter DL 36/2022 "*A decorrere dall'anno 2022, per il CCNL relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito, con modificazioni, dalla legge 28giugno 2019, n. 58*", pertanto la spesa di personale dell'anno 2022 è stata decurtata di € 10.356,00 pari agli arretrati corrisposti al personale.

B) IL CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

Limiti di spesa ex art. 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296

Visto l'art. 1, cc. 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), i quali contengono la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti a patto di stabilità fino al 2015, prevedendo che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti “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 organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali” (comma 557);
- costituiscono spese di personale anche quelle “sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 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” (comma 557-bis);
- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione (comma 557-ter);
- gli enti assicurano, nell'ambito del Piano triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (comma 557-quater).

Il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013, da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.l. 90/2014, è pari a € **543.262,69**.

Gli stanziamenti di bilancio sono comprensivi delle somme presunte relative al trattamento accessorio del personale, per cui, in base al punto 5.2 lettera a) del principio contabile applicato alla contabilità finanziaria (Allegato A/2 al d.lgs. 118/2011), le spese relative al trattamento accessorio e premiante, liquidate nell'esercizio successivo a quello cui si riferiscono, sono stanziati e impegnati in tale esercizio; trattandosi di spesa vincolata, le risorse destinate alla copertura di tale stanziamento acquistano la natura di entrate vincolate al finanziamento della spesa, con riferimento all'esercizio cui il trattamento si riferisce, destinando la quota riguardante la premialità e il trattamento accessorio da liquidare nell'esercizio successivo alla costituzione del fondo pluriennale vincolato, a copertura degli impegni destinati ad essere imputati all'esercizio successivo.

C) DOTAZIONE ORGANICA

C1. Normativa

Preso atto che l'art.22, comma 1, del d.lgs. 75/2017 dispone: “1. Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo.”;

Atteso che:

- con Decreto 8/05/2018, 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"*;

C2. Il valore finanziario della dotazione organica

Dato 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;
- Dato atto che, per la redazione dello schema riassuntivo di dimostrazione del rispetto del limite potenziale massimo di spesa della dotazione organica, nell'ottica di contemperare le disposizioni vigenti in materia di limiti per la gestione delle risorse umane degli enti locali e quanto suggerito dalle Linee di indirizzo, è stata redatta una tabella di riconciliazione che si basa sui seguenti criteri:
 - 1) il prospetto di *"dotazione organica"* contiene le spese dei dipendenti in servizio, più quelle previste per le assunzioni. Tale spesa non è quella effettiva, ma quella teorica su base annua, ovvero a regime. I valori, peraltro, sono quelli dello stipendio tabellare e non tanto quelli di effettiva competenza. Si precisa che le progressioni orizzontali non vanno calcolate in sede di programmazione, in quanto già comprese nell'importo complessivo del fondo risorse decentrate;
 - 2) trattandosi di un documento "programmatorio", nella previsione del costo della dotazione organica, è necessaria la massima prudenza, conteggiando quindi, il valore più alto possibile per garantire sempre il rispetto dei limiti di spesa;

Come espressamente esplicitato dalle Linee Guida, il valore finanziario della dotazione organica, risulta così determinato:

- sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato. In tale voce di spesa va indicata distintamente anche quella sostenuta per il personale in comando, o altro istituto analogo. Ciò in quanto trattasi di personale in servizio, sia pure non di ruolo, per il quale l'amministrazione sostiene l'onere del trattamento economico nei termini previsti dalla normativa vigente. La spesa del personale in part-time è da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione ab origine. Nel caso in cui derivi da trasformazione del rapporto va indicata sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella espandibile in relazione all'eventualità di un ritorno al tempo pieno (*per evitare il reale congelamento di queste cifre si ritiene di conteggiare le possibili riespansioni da tempo parziale a tempo pieno su situazioni reali di richiesta o di concreta ipotesi*);

- sulla base dei possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni (in uscita) per valutare gli effetti in caso di rientro;
- con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del d.lgs. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e dall'art. 14, del d.l. 66/2014. I rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale;
- con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, nel rispetto dell'articolo 14, comma 7, del d.l. 95/2012 (o delle altre norme sul turn-over come quelle per gli enti locali);
- in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;
- spese necessarie per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni; (cioè tali spese vanno comunque previste nel Piano anche se non hanno effetti sui limiti per quanto riguarda le assunzioni per il rispetto della quota d'obbligo);
- connesse ad eventuali procedure di mobilità, nel rispetto del D.P.C.M. 20 dicembre 2014, anche con riferimento all'utilizzo della mobilità temporanea (acquisizione di personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti).

Quantificato il costo effettivo a regime della dotazione organica sulla base degli elementi sopra riportati, è necessario procedere al “raccordo” o “conciliazione” con la norma sul contenimento della spesa di personale, dando evidenza che

- il costo totale annuo teorico della dotazione organica,
- a cui vanno aggiunte le spese di personale non già conteggiate nel prospetto della dotazione (ad esempio: fondo del trattamento accessorio, posizioni organizzative, lavoro straordinario, spese per convenzioni in entrata);
- a cui vanno tolte le spese di personale non rilevanti (rimborsi da altre amministrazioni, rimborsi da Stato o da altri per elezioni, spesa dei disabili per quota obbligatoria, quote per rinnovi contrattuali, ecc. ecc.)
- non superi mai la media 2011/2013 per gli enti sopra i 1.000 abitanti;

Nella pagina successiva si riporta la tabella di raccordo tra la spesa potenziale della pianta organica ed il limite massimo di spesa di personale degli anni 2011/2013 art 1, comma 557, della Legge n°296/2006.

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006

543.242,69

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE											A REGIME			
	PROFILO PROFESSIONALE	AREA CCNL 16.11.2022	EX CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA CCNL 21.5.2018	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	N. POSTI COPERTI	Stipendio tabellare personale in servizio	PREVISIONE CESSAZIONI	POSTI AGGIUNTIVI	TEMPO DEL LAVORO	Spesa per nuove assunzioni /cessazioni	Spesa totale FINALE (in SERV - CESS + ASS)	N. POSTI DEFINITIVI	NOTE
Personale in servizio a tempo indeterminato	Funzionario direttivo contabile	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D3	72,22%	20.775,17	1	20.775,17					20.775,17	1	
	Funzionario direttivo amministrativo	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D1	100,00%	56.096,44	2	56.096,44	1	1	100		56.096,44	2	cessazione il 31.3.2024
	Funzionario direttivo tecnico	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D1	100,00%		0	0,00	0	1	100	25.146,68	25.146,68	1	
	Istruttore contabile/amministrativo	ISTRUTTORI	C1	100,00%	23.175,62	0	0,00		1	100	23.175,62	23.175,62	1	
	Istruttore amministrativo	ISTRUTTORI	C1	100,00%	23.175,62	1	23.175,62	1			-23.175,62	0,00	0	
	Istruttore tecnico	ISTRUTTORI	C1	100,00%	69.526,86	3	69.526,86	1	2	100		92.702,48	4	1 nuova assunzione dal 01.04.2024
	Istruttore vigilanza	ISTRUTTORI	C1	100,00%	23.175,62	1	23.175,62					23.175,62	1	
	Esecutore amministrativo	OPERATORI ESPERTI	B1	50,00%	20.620,86	2	20.620,86					20.620,86	2	
	Esecutore tecnico	OPERATORI ESPERTI	B1	100,00%	20.620,73	1	20.620,73					20.620,73	1	
	TOTALE					11	233.991,30	3	5		25.146,68	282.313,60	13	
ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE														
(i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - Art. 1 comma 557 legge 296/2006)														
Indennità di comparto a carico del bilancio										1059,66				

R.I.A.						194,94
Indennità di vigilanza						1203,41
Indennità 2/3/4 qualifica						139,88
ad personam	-	-	-	-	-	1972,36
I.V.C.						1583,84
Elemento perequativo						0,00
Assegno Nucleo Familiare						0,00
Segretario Comunale con oneri e rogito						30.054,39
Segretario Comunale rogito						2.500,00
Incrementi nuovo CCNL Costo complessivo						20.846,00
Personale forme di lavoro flessibile						9.042,00
Fondo del lavoro straordinario						2.377,00
Fondo Risorse Decentrate (al netto oneri/IRAP)						31.850,00
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative						28.083,08
Funzioni Tecniche						20.000,00
Consultazioni elettorali						6.000,00
Formazione						1.250,00
Missioni						1.500,00
Oneri previdenziali e assistenziali						90.944,74
Irap						27.927,39
TOTALE						278.528,69
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA						560.842,29
RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE						
Voci escluse dal capitolo dell'art. 1 comma 557 della legge 226/2006						52.707,89
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013						508.134,40

C3. PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023-2025

La programmazione che segue scaturisce dal confronto tra le necessità evidenziate dai responsabili di servizio e della Giunta comunale, che hanno svolto una attenta ed approfondita analisi sulle necessità dell'Ente finalizzate al miglioramento delle performance a livello di raggiungimento degli obiettivi della direzione politica, con particolare riferimento a quelli riportati nel programma di mandato del Sindaco e, per ogni singolo anno di riferimento, nel DUP 2023/2025.

Nei prospetti che seguono la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023/2025:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Anno 2023			
Area (ex Categoria)	Profilo e area	Modalità copertura	Costo complessivo annuo
ISTRUTTORE (ex cat. C) Tempo pieno	Istruttore area tecnica	Utilizzo della graduatoria delle selezioni uniche effettuate dalla Provincia di Mantova ai sensi dell'art. 3 bis del D.L. n. 80/2021 convertito in Legge n. 113/2021 in alternativa Attivazione delle procedure concorsuali o utilizzo graduatorie di altri Enti, previa attivazione della procedura di mobilità ai sensi dell'art.34 bis del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i. in alternativa Attivazione delle procedure di mobilità ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i.. (nei limiti previsti dall'attuale normativa introdotta dall'art. 6, comma 1, lett. a), del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, a decorrere dal 1° luglio 2022).	€ 32.137,39
ISTRUTTORE (ex cat. C) Tempo pieno	Istruttore contabile/ amministrativo area Finanziario Tributi Personale	Attivazione delle procedure concorsuali o utilizzo graduatorie di altri Enti, previa attivazione della procedura di mobilità ai sensi dell'art.34 bis del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i. in alternativa Attivazione delle procedure di mobilità ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i.. (nei limiti previsti dall'attuale normativa introdotta dall'art. 6, comma 1, lett. a), del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, a decorrere dal 1° luglio 2022).	€ 32.137,39
FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex cat. D) Tempo pieno	Funzionario area amministrativa	Progressione <i>speciale</i> di una unità ai sensi dell'art.13 comma 6 del CCNL 16.11.2022 in possesso dei <u>requisiti indicati nella tabella C</u> di corrispondenza CCNL 16.11.2022, <u>nel limite dello 0,55% MS 2018 pari ad Euro 2.391,15</u>	€ 1.978,42 <i>(maggiore spesa tabellare e indennità comparto a carico del bilancio oltre oneri e Irap)</i>

FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex cat. D) Tempo pieno	Funzionario area tecnica	utilizzo graduatorie di altri Enti, previa attivazione della procedura di mobilità ai sensi dell'art.34 bis del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i. o in alternativa attivazione delle procedure concorsuali previste dalla legge	€ 34.905,96
Copertura di eventuali posti che si renderanno vacanti per dimissioni o pensionamenti.			

Anno 2024			
Area (ex Categoria)	Profilo e area	Modalità copertura	Costo complessivo annuo
ISTRUTTORE (ex cat. C) Tempo pieno	Istruttore area tecnica	Utilizzo della graduatoria delle selezioni uniche effettuate dalla Provincia di Mantova ai sensi dell'art. 3 bis del D.L. n. 80/2021 convertito in Legge n. 113/2021 in alternativa Attivazione delle procedure di mobilità ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i.. (nei limiti previsti dall'attuale normativa introdotta dall'art. 6, comma 1, lett. a), del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, a decorrere dal 1° luglio 2022).	€ 32.137,39
Dal 31/03/2024 cessa dal servizio una unità ex cat. D a tempo pieno determinando una economia di euro 33.448,81			

Anno 2025			
Categoria	Profilo e area	Modalità copertura	
Copertura di eventuali posti che si renderanno vacanti per dimissioni o pensionamenti.			

C4. La verifica delle eccedenze di personale

Visto l'art. 33 del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art.16, comma 1, della Legge 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), che dispone: "1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare*

assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare. (da 4 a 8 omissis”);

Evidenziato che tale ricognizione costituisce atto obbligatorio in assenza del quale non è possibile effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro di qualunque tipologia di contratto a pena di nullità degli atti posti in essere;

Ricordato che al 1° aprile 2023 è entrato in vigore il nuovo sistema di classificazione del personale, articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali e sono denominate, rispettivamente:

- ✓ Area degli Operatori
- ✓ Area degli Operatori esperti
- ✓ Area degli Istruttori
- ✓ Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;

Preso atto della dotazione organica del personale per categorie e profili professionali dell'Ente come segue:

SETTORE INTERESSATO AREA CCNL 16/11/2022	Ex Categoria CCNL 21/05/2018	PROFILO PROFESSIONALE	DOTAZIONE ORGANICA			
			ORARIO INTERO	RIDOTTO	POSTI COPERTI	POSTI DA COPRIREI
SERVIZI DEMOGRAFICI – PROTOCOLLO ED ELETTORALE – URP -AFFARI GENERALI – SERVIZIO SOCIALE E SCOLASTICO						
OPERATORI ESPERTI	B1-B5	Operatrice SAD		1	1	
OPERATORI ESPERTI	B1-B6	Operatrice SAD		1	1	
ISTRUTTORI	C1-C5	Istruttore amministrativo	1		1	
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D1-D2	Funzionario amministrativo	1		1	
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D1	Funzionario amministrativo	1			1
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE*	DI-D5	Funzionario amministrativo	1		1	
SERVIZIO TECNICO- TERRITORIO E AMBIENTE – SUAP						
OPERATORI ESPERTI	B1-B4	Operaio – Autista scuolabus	1		1	
ISTRUTTORI	C1-C3	Operaio specializzato- Autista scuolabus	1		1	
ISTRUTTORI	C1-C4	Operaio specializzato- Autista scuolabus	1		1	
ISTRUTTORI	C	Istruttore Tecnico	3		1	2
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	Funzionario Tecnico	1			1
SERVIZIO POLIZIA LOCALE						
ISTRUTTORI	C1	Istruttore di vigilanza	1		1	
SERVIZIO FINANZIARIO-TRIBUTI- PERSONALE (settore finanziario)						
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D3-D5	Funzionario amministrativo contabile		1	1	
ISTRUTTORI	C1	Istruttore contabile/amministrativo	1		1	
		TOTALI	13	3	12	4

*PREVISTA CESSAZIONE IL 31/03/2024

Si dà atto che la dotazione organica al 15/11/2023 è costituita da n. 12 posti, di cui n.3 a part time.

Si dà atto che della ricognizione effettuata dai Responsabili di servizio, non emergono situazioni di eccedenza di personale;

D) PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE

D1. Situazione dell'ente

Sulla base delle verifiche compiute dal Servizio Personale, risulta che non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, d.lgs. n°75/2017;

E) PROGRESSIONI VERTICALI E DI CARRIERA

- l'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001, prevede che: "Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso;
- l'art. 13 CCNL 16.11.2022 comma 6 prevede che, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del **31 dicembre 2025**, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza
- l'art. 13 CCNL 16.11.2022, comma 8, prevede che le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107 del CCNL 16.11.2022, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo **0.55% del m.s. dell'anno 2018** che per questo Ente è pari ad Euro 2.391,15.

Sulla base della programmazione di cui al presente piano, si dà atto che in questo Ente si verificano le condizioni per l'applicazione dell'art. 13, comma 6 e comma 8 del CCNL 16.11.2022, relative alle progressioni *speciali* tra le aree riservate al personale di ruolo, in possesso dei requisiti indicati nella tabella C di corrispondenza del CCNL 16.11.2022 per la progressione speciale di una unità dall'Area degli Istruttori all' Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione.

La maggiore spesa per tabellare e indennità di comparto a carico del bilancio è pari ad euro 1.978,42, nel rispetto del limite imposto dallo 0,55% M.S. 2018

F) LAVORO FLESSIBILE

F1. Normativa

Richiamato l'art. 36, comma 2 del D.lgs. n°165/2001 – come modificato dall'art. 9 del D.lgs. n°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;

Richiamato l'art. 60 del CCNL Funzioni locali del 16/11/2022;

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;

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, somministrazione lavoro e ulteriori tipologie), 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 il vigente art. 9, comma 28, del D.l. n°78/2010, convertito con modificazioni dalla legge n°122/2010, come modificato dall'art. 11, comma 4-bis, del D.l. n°90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui "Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni";

Preso atto pertanto che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006;

F2. PREVISIONE ASSUNZIONI LAVORO FLESSIBILE

La cronica carenza di personale nell'area Finanziaria-tributi-personale genera inevitabilmente disagi e disfunzioni nella gestione del medesimo. Pertanto si è ritenuto necessario il reclutamento di un unità - in servizio presso altro Ente, tramite contratto ex art. 1, comma 557, della Legge n°311/2004, per massimo n° 8 ore settimanali, per il periodo presunto dal 01/01/2023 al 31/12/2023 (eventualmente prorogabile), per un costo totale di €8.590,96, nel rispetto limite di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n°78/2010 e del comma 557, articolo 1, della Legge n°296/2006. Pari ad **Euro 8.643,61:**

Anno 2023		
Tipologia	Motivazione	Costo complessivo
Assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni ex art.1, comma 557, della legge n°311/2004 , di un Istruttore Direttivo cat. D, da assegnare all'area Finanziaria-Tributi-Personale per n.8 ore settimanali al di fuori dell'orario ordinario	Necessità di acquisire professionalità specifiche nell'ambito del servizio tributi. L'assunzione è finalizzata all'affiancamento all'unica unità di personale in organico nel Settore Finanziario (Responsabile di P.O. a tempo parziale 72,22%).	€ 8.590,96 <i>(tetto massimo da non superare € 8.643,61)</i>
Anno 2024		
Tipologia	Motivazione	
Assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni ex art.1, comma 557, della legge n°311/2004 , di un Istruttore Direttivo cat. D, da assegnare all'area Finanziaria-Tributi-Personale per n.8 ore settimanali al di fuori dell'orario ordinario	Necessità di acquisire professionalità specifiche nell'ambito del servizio tributi. L'assunzione è finalizzata all'affiancamento all'unica unità di personale in organico nel Settore Finanziario (Responsabile di P.O. a tempo parziale 72,22%).	€ 8.590,96 <i>(tetto massimo da non superare € 8.643,61)</i>
Anno 2025		
Tipologia	Motivazione	
Assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni ex art.1, comma 557, della legge n°311/2004 , di un Istruttore Direttivo cat. D, da assegnare all'area Finanziaria-Tributi-Personale per n.8 ore settimanali al di fuori dell'orario ordinario	Necessità di acquisire professionalità specifiche nell'ambito del servizio tributi. L'assunzione è finalizzata all'affiancamento all'unica unità di personale in organico nel Settore Finanziario (Responsabile di P.O. a tempo parziale 72,22%).	€ 8.590,96 <i>(tetto massimo da non superare € 8.643,61)</i>

CONCLUSIONI

Il comune di CERESARA ha inserito le risultanze delle verifiche effettuate come sopra illustrate nella sezione 3.3 del di cui la presente relazione costituisce allegato.

Le assunzioni programmate saranno effettuate nel rispetto dei vigenti vincoli normativi in materia, mantenendo la spesa di personale entro la soglia consentita dall'art. 33, comma 2, del D.L. n° 34/2019, e nei limiti della spesa media del triennio 2011-2013, di € 543.262,69, nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.



Comune di Ceresara

Provincia di Mantova

ALLEGATO B)
Alla deliberazione di
G.C. n°91 del 29/11/2023
Sottosezione 3.3 del PIAO 2023/2025

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023-2025 2° AGGIORNAMENTO

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Anno 2023			
Area (ex Categoria)	Profilo e area	Modalità copertura	Costo complessivo annuo
ISTRUTTORE (ex cat. C) Tempo pieno	Istruttore area tecnica	Utilizzo della graduatoria delle selezioni uniche effettuate dalla Provincia di Mantova ai sensi dell'art. 3 bis del D.L. n. 80/2021 convertito in Legge n. 113/2021 in alternativa Attivazione delle procedure concorsuali o utilizzo graduatorie di altri Enti, previa attivazione della procedura di mobilità ai sensi dell'art.34 bis del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i. in alternativa Attivazione delle procedure di mobilità ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i.. (nei limiti previsti dall'attuale normativa introdotta dall'art. 6, comma 1, lett. a), del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, a decorrere dal 1° luglio 2022).	€ 32.137,39
ISTRUTTORE (ex cat. C) Tempo pieno	Istruttore contabile/ amministrativo area Finanziario Tributi Personale	Attivazione delle procedure concorsuali o utilizzo graduatorie di altri Enti, previa attivazione della procedura di mobilità ai sensi dell'art.34 bis del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i. in alternativa Attivazione delle procedure di mobilità ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i.. (nei limiti previsti dall'attuale normativa introdotta dall'art. 6, comma 1, lett. a), del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, a decorrere dal 1° luglio 2022).	€ 32.137,39
FUNZIONARIO ED ELEVATA	Funzionario area	Progressione <i>speciale</i> di una unità ai sensi dell'art.13 comma 6 del CCNL 16.11.2022	€ 1.978,42 (maggiore spesa tabellare e indennità)



Comune di Ceresara

Provincia di Mantova

QUALIFICAZIONE (ex cat. D) Tempo pieno	amministrativa	in possesso dei <u>requisiti indicati nella tabella C</u> di corrispondenza CCNL 16.11.2022, <u>nel limite dello 0,55% MS 2018 pari ad Euro 2.391,15</u>	<i>comparto a carico del bilancio oltre oneri e irep)</i>
FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex cat. D) Tempo pieno	Funzionario area tecnica	utilizzo graduatorie di altri Enti, previa attivazione della procedura di mobilità ai sensi dell'art.34 bis del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i. o in alternativa attivazione delle procedure concorsuali previste dalla legge	€ 34.905,96
Copertura di eventuali posti che si renderanno vacanti per dimissioni o pensionamenti.			

Anno 2024			
Area (ex Categoria)	Profilo e area	Modalità copertura	Costo complessivo annuo
ISTRUTTORE (ex cat. C) Tempo pieno	Istruttore area tecnica	Utilizzo della graduatoria delle selezioni uniche effettuate dalla Provincia di Mantova ai sensi dell'art. 3 bis del D.L. n. 80/2021 convertito in Legge n. 113/2021 in alternativa Attivazione delle procedure di mobilità ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i.. (nei limiti previsti dall'attuale normativa introdotta dall'art. 6, comma 1, lett. a), del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, a decorrere dal 1° luglio 2022).	€ 32.137,39
Dal 31/03/2024 cessa dal servizio una unità ex cat. D a tempo pieno determinando una economia di euro 33.448,81			

Anno 2025			
Categoria	Profilo e area	Modalità copertura	
Copertura di eventuali posti che si renderanno vacanti per dimissioni o pensionamenti.			



Comune di Ceresara

Provincia di Mantova

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO COMPRESO IL CFL

Anno 2023		
categoria	Profilo	Motivazione
==	==	

Anno 2024		
categoria	Profilo	Motivazione
==	==	

Anno 2025		
categoria	Profilo	Motivazione
==	==	

La elencazione negativa delle assunzioni a tempo determinato è da intendersi indicativa. Per ragioni di urgenza si potrà provvedere all'aggiornamento del presente piano in conformità alle disposizioni di legge in vigore.

UTILIZZO DI ALTRI CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE

Nel corso del triennio si prevede di ricorrere ad altre forme flessibili di acquisizione di personale nel seguente modo e per i corrispettivi indicati a fianco. L'incarico sarà affidato annualmente dopo specifica valutazione delle necessità dell'Ente.

Anno 2023		
Tipologia	Motivazione	Costo complessivo
Assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni ex art.1, comma 557, della legge n°311/2004 , di un Istruttore Direttivo cat. D, da assegnare all'area Finanziaria-Tributi-Personale per n.8 ore settimanali al di fuori dell'orario ordinario	Necessità di acquisire professionalità specifiche nell'ambito del servizio tributi. L'assunzione è finalizzata all'affiancamento all'unica unità di personale in organico nel Settore Finanziario (Responsabile di P.O. a tempo parziale 72,22%).	€ 8.590,96 <i>(tetto massimo da non superare € 8.643,61)</i>

Anno 2024		
Tipologia	Motivazione	
Assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni ex art.1, comma 557, della legge n°311/2004 , di un Istruttore Direttivo cat. D, da assegnare all'area Finanziaria-Tributi-Personale per n.8 ore settimanali al di fuori dell'orario ordinario	Necessità di acquisire professionalità specifiche nell'ambito del servizio tributi. L'assunzione è finalizzata all'affiancamento all'unica unità di personale in organico nel Settore Finanziario (Responsabile di P.O. a tempo parziale 72,22%).	€ 8.590,96 <i>(tetto massimo da non superare € 8.643,61)</i>

Anno 2025		
Tipologia	Motivazione	
Assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni ex art.1, comma 557, della legge n°311/2004 , di un Istruttore Direttivo cat. D, da assegnare all'area Finanziaria-Tributi-Personale per n.8 ore settimanali al di fuori dell'orario ordinario	Necessità di acquisire professionalità specifiche nell'ambito del servizio tributi. L'assunzione è finalizzata all'affiancamento all'unica unità di personale in organico nel Settore Finanziario (Responsabile di P.O. a tempo parziale 72,22%).	€ 8.590,96 <i>(tetto massimo da non superare € 8.643,61)</i>



Comune di Ceresara

Provincia di Mantova

ALLEGATO C)
Alla deliberazione di
G.C. n° 91 del 29/11/2023
Sottosezione 3.3 del PIAO 2023/2025

SOTTOSEZIONE 3.3 "Piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025" del PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025 – 2° AGGIORNAMENTO

DOTAZIONE ORGANICA

SETTORE INTERESSATO AREA CCNL 16/11/2022	Ex Categoria CCNL 21/05/2018	PROFILO PROFESSIONALE	DOTAZIONE ORGANICA			
			ORARIO INTERO	RIDOTTO	POSTI COPERTI	POSTI DA COPRIRE
SERVIZI DEMOGRAFICI – PROTOCOLLO ED ELETTORALE – URP -AFFARI GENERALI – SERVIZIO SOCIALE E SCOLASTICO						
OPERATORI ESPERTI	B1-B5	Operatrice SAD		1	1	
OPERATORI ESPERTI	B1-B6	Operatrice SAD		1	1	
ISTRUTTORI	C1-C5	Istruttore amministrativo	1		1	
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D1-D2	Funzionario amministrativo	1		1	
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D1	Funzionario amministrativo	1			1
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE*	DI-D5	Funzionario amministrativo	1		1 *	
SERVIZIO TECNICO- TERRITORIO E AMBIENTE – SUAP						
OPERATORI ESPERTI	B1-B4	Operaio – Autista scuolabus	1		1	
ISTRUTTORI	C1-C3	Operaio specializzato- Autista scuolabus	1		1	
ISTRUTTORI	C1-C4	Operaio specializzato- Autista scuolabus	1		1	
ISTRUTTORI	C	Istruttore Tecnico	3		1	2
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	Funzionario Tecnico	1			1
SERVIZIO POLIZIA LOCALE						
ISTRUTTORI	C1	Istruttore di vigilanza	1		1	
SERVIZIO FINANZIARIO-TRIBUTI- PERSONALE (settore finanziario)						
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D3-D5	Funzionario amministrativo contabile		1	1	
ISTRUTTORI	C1	Istruttore contabile/amministrativo	1		1	
		TOTALI	13	3	12	4

*PREVISTA CESSAZIONE IL 31/03/2024



Comune di Ceresara

Provincia di Mantova

ALLEGATO D)

Alla deliberazione di G.C. n°91 del 29/11/2023
Sottosezione 3.3 del PIAO 2023/2025 2° aggiornamento

VALUTAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE A SEGUITO DI RICOGNIZIONE EX ART. 33 D.LGS N°165/2001

I sottoscritti Responsabili dei servizi e titolari di Posizione Organizzativa:

Dato atto dei contenuti del Bilancio di Previsione finanziario 2023/2025 e della programmazione del fabbisogno di personale 2023-2025, nonché del piano delle assunzioni 2023;

Visto l'art. 33 cc. 1, 2 e 3 del D.Lgs n° 165/2011- Eccedenze di Personale e mobilità collettiva, così come modificato dall'art. 16 della Legge n.183/2011, il quale dispone che:

- le amministrazioni pubbliche provvedano annualmente alla ricognizione di situazioni di soprannumero o eventuali eccedenze di personale per esigenze funzionali o sulla base della situazione finanziaria dell'Ente;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale del personale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- gli esiti della ricognizione devono essere comunicati al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- la mancata attivazione delle procedure previste dall'art. 33 del medesimo D.Lgs. n°165/2011 da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

Rilevato che l'art. 16 della legge n° 183/2011 (c.d. Legge di stabilità 2012) stabilisce che l'adempimento rientra nella competenza esclusiva della dirigenza e che annualmente dovrà essere effettuata tale ricognizione;

Dato atto di aver provveduto a detta valutazione delle attuali esigenze di servizio della propria Area/Servizio e delle attività da svolgere per le finalità e gli obiettivi individuati nei documenti di programmazione dell'Amministrazione Comunale;

Confermano

la dotazione dei propri servizi, in quanto non sussistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale per l'anno 2023.

Il Segretario Comunale Responsabile del Personale

F.to Scibilia dott.ssa Graziella

Il Responsabile dell'Area Finanziaria Tributi Personale

F.to Bardini rag. Elisa

Il Responsabile dell' Area Tecnico-Territorio e ambiente - Suap

F.to Gariselli arch. Amedeo

Il Responsabile dell'Area Servizi demografici protocollo elettorale URP Affari Generali servizi sociali e scolastici

F.to Vignoli Roberto

Ceresara, 22/11/2023

La presente ricognizione costituisce allegato alla programmazione di personale per il triennio 2023/2025.



TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006

€ 543.242,69

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE										A REGIME			
PROFILO PROFESSIONALE	AREA CCNL 16.11.2022	EX CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA CCNL 21.5.2018	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	N. POSTI COPERTI	Stipendio tabellare personale in servizio	PREVISIONE CESSAZIONI	POSTI AGGIUNTIVI	TEMPO DEL LAVORO	Spesa per nuove assunzioni /cessazioni	Spesa totale FINALE (in SERV - CESS + ASS)	N. POSTI DEFINITIVI	NOTE
Funziionario direttivo contabile	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D3	72,22%	20.775,17	1	20.775,17					20.775,17	1	
Funziionario direttivo amministrativo	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D1	100,00%	56.096,44	2	56.096,44	1	1	100		56.096,44	2	cessazione il 31.3.2024
Funziionario direttivo tecnico	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D1	100,00%		0	0,00	0	1	100	25.146,68	25.146,68	1	
Istruttore contabile/amministrativo	ISTRUTTORI	C1	100,00%	23.175,62	0	0,00		1	100	23.175,62	23.175,62	1	
Istruttore amministrativo	ISTRUTTORI	C1	100,00%	23.175,62	1	23.175,62	1			- 23.175,62	0,00	0	
Istruttore tecnico	ISTRUTTORI	C1	100,00%	69.526,86	3	69.526,86	1	2	100		92.702,48	4	1 nuova assunzione dal 01.04.2024
Istruttore vigilanza	ISTRUTTORI	C1	100,00%	23.175,62	1	23.175,62					23.175,62	1	
Esecutore amministrativo	OPERATORI ESPERTI	B1	50,00%	20.620,86	2	20.620,86					20.620,86	2	
Esecutore tecnico	OPERATORI ESPERTI	B1	100,00%	20.620,73	1	20.620,73					20.620,73	1	
TOTALE					11	233.991,30	3	5		25.146,68	282.313,60	13	
ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE													
(i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - Art. 1 comma 557 legge 296/2006)													
Indennità di comparto a carico del bilancio										1059,66			
R.I.A.										194,94			
Indennità di vigilanza										1203,41			
Indennità 2/3/4 qualifica										139,88			
ad personam										1972,36			
I.V.C.										1583,84			
Elemento perequativo										0,00			
Assegno Nucleo Familiare										0,00			
Segretario Comunale con oneri e rogito										30.054,39			
Segretario Comunale rogito										2.500,00			
Incrementi nuovo CCNL Costo complessivo										20.846,00			
Personale forme di lavoro flessibile										9.042,00			
Fondo del lavoro straordinario										2.377,00			
Fondo Risorse Decentrate (al netto oneri/IRAP)										31.850,00			
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative										28.083,08			
Funzioni Tecniche										20.000,00			
Consultazioni elettorali										6.000,00			
Formazione										1.250,00			
Missioni										1.500,00			
Oneri previdenziali e assistenziali										90.944,74			
Irap										27.927,39			
TOTALE										278.528,69			
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA										560.842,29			
RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE													
Voci escluse dal capitolo dell'art. 1 comma 557 della legge 226/2006										52.707,89			
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013										508.134,40			



Comune di Ceresara

Provincia di Mantova

ALLEGATO F)
Alla deliberazione di G.C. n° 91
del 29/11/2023
Sottosezione 3.3 del PIAO
2023/2025
2° aggiornamento

PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE

VERBALE N. 56 DEL 27/11/2023

OGGETTO:

PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO COMUNALE "MODIFICA AL PIAO IN RELAZIONE AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025 (PTFP), RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E AGGIORNAMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA"

Il revisore

Dott. Giuseppe Lazzano



Comune di Ceresara

Provincia di Mantova

Parere n. 56 del 27/11/2023

Il sottoscritto Dott. Giuseppe Lazzano, Revisore dei conti del Comune di Ceresara, nominato con delibera di Consiglio Comunale n. 39 del 23/12/2020,

PREMESSO CHE

- in data 24/11/2023 è stato sollecitato all'espressione di un parere in merito alla proposta di delibera del Consiglio Comunale avente ad oggetto: "MODIFICA AL PIAO IN RELAZIONE AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025 (PTFP), RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E AGGIORNAMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA";

Richiamate

- la deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 01/02/2023 di approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 (PTFP), ricognizione annuale delle eccedenze di personale e aggiornamento della dotazione organica (sezione 3.3. del PIAO);
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 45 del 03/05/2023 di approvazione del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 in forma semplificata, ai sensi dell'art. 6 D.L. 9 giugno



Comune di Ceresara

Provincia di Mantova

2021, n. 80, convertito dalla l. 6 agosto 2021, n. 113, del d.p.r. 24 giugno 2022, n. 81 e del DM. 30 giugno 2022, n. 132;

- la deliberazione della Giunta Comunale n. 75 del 04/10/2023 di approvazione della modifica ed aggiornamento del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 in forma semplificata, ai sensi dell'art. 6 D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla l. 6 agosto 2021, n. 113, del d.p.r. 24 giugno 2022, n. 81 e del DM. 30 giugno 2022, n. 132 della sezione 3.3 " piano triennale dei fabbisogni del personale

Visti

- l'art. 19 co. 8 della legge n. 448/2001, secondo cui gli organi di revisione contabile degli enti locali 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 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 39 della legge n. 449/1997, cd legge finanziaria 1998, che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale e che le nuove assunzioni debbano

Parere del Revisore n. 56 "PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO COMUNALE "MODIFICA AL PIAO IN RELAZIONE AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025 (PTFP), RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E AGGIORNAMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA"



Comune di Ceresara

Provincia di Mantova

soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;

- gli artt. 6, 6-ter e 35 del D.lgs. 165/2001;
- l'art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014, convertito dalla Legge n. 114/2014, ha introdotto il comma 557-quater alla Legge 296/2006 che dispone che: *“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”*;
- l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 il quale dispone ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali prevedendo che: *“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”*;



Comune di Ceresara

Provincia di Mantova

- il decreto 17 marzo 2020 il quale, in attuazione delle disposizioni previste dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, ha stabilito le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni;
- il D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022 avente ad oggetto “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, attuativo dell'art. 6 del D.L. n.81/2021, ha regolamentato gli adempimenti relativi ai piani assorbiti nel PIAO, stabilendo che il PTFP troverà collocazione nella sezione 3.3 denominata “Piano triennale del fabbisogno del personale”;
- il D.lgs. 267/2000;
- lo Statuto Comunale;

Considerato

- che l'Ente rientra nella fascia demografica (C) da 2.000 a 2.999 abitanti e con un valore soglia da rispettare ai sensi dell'art. 4 del D.M. di cui sopra pari al 27,60%;
- che alla data attuale non sono emerse situazioni di personale in esubero, come dichiarato dai Responsabili di E.Q. nel documento ALLEGATO D) della proposta di Delibera Comunale;

Rilevato



Comune di Ceresara

Provincia di Mantova

- che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006 e s.m.i. è pari a € 543.242,69 (media triennio 2011-2013);
- che dal prospetto contabile predisposto dal Responsabile del Servizio Finanziario si rileva un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 20,94%, rilevati ai sensi della normativa vigente;
- che, sulla base della normativa vigente, il comune di Ceresara, avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 20,94%, si colloca al di sotto del valore di prima soglia della tabella 1 (27,60%), ossia nella fascia dei comuni virtuosi e che pertanto può incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557, della L. n.296/2006;
- che lo spazio finanziario **teorico** disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1,

Parere del Revisore n. 56 "PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO COMUNALE "MODIFICA AL PIAO IN RELAZIONE AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025 (PTFP), RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE E AGGIORNAMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA"



Comune di Ceresara

Provincia di Mantova

sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti, è pari ad € **141.112,76**;

- che tuttavia, poiché per il periodo 2020-2024 viene fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento **calmierato**, secondo le percentuali della tabella 2 per ulteriori assunzioni per questo ente è pari a € **160.321,55**;
- l'incremento calmierato risulta maggiore rispetto all'incremento teorico, dunque il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento teorico pari € **141.112,76** raggiungendo così un tetto di spesa pari ad € 585.086,14;

Visto

- che, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività, l'ente ritiene di aggiornare il fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025, nei limiti consentiti dalla normativa in materia di contenimento della spesa di personale e del primario obiettivo di rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio:

Anno 2023

Parere del Revisore n. 56 "PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO COMUNALE "MODIFICA AL PIAO IN RELAZIONE AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025 (PTFP), RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E AGGIORNAMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA"



Comune di Ceresara

Provincia di Mantova

Area (ex Categoria)	Profilo e area	Modalità copertura	Costo complessivo annuo
ISTRUTTORE (ex cat. C) Tempo pieno	Istruttore area tecnica	Utilizzo della graduatoria delle selezioni uniche effettuate dalla Provincia di Mantova ai sensi dell'art. 3 bis del D.L. n. 80/2021 convertito in Legge n. 113/2021 in alternativa Attivazione delle procedure concorsuali o utilizzo graduatorie di altri Enti, previa attivazione della procedura di mobilità ai sensi dell'art.34 bis del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i. in alternativa Attivazione delle procedure di mobilità ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i.. (nei limiti previsti dall'attuale normativa introdotta dall'art. 6, comma 1, lett. a), del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, a decorrere dal 1° luglio 2022).	€ 32.137,39
ISTRUTTORE (ex cat. C) Tempo pieno	Istruttore contabile/ amministrativo area Finanziario Tributi Personale	Attivazione delle procedure concorsuali o utilizzo graduatorie di altri Enti, previa attivazione della procedura di mobilità ai sensi dell'art.34 bis del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i. in alternativa Attivazione delle procedure di mobilità ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i.. (nei limiti previsti dall'attuale normativa	€ 32.137,39

Parere del Revisore n. 56 "PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO COMUNALE "MODIFICA AL PIAO IN RELAZIONE AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025 (PTFP), RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденENZE DI PERSONALE E AGGIORNAMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA"



Comune di Ceresara

Provincia di Mantova

		introdotta dall'art. 6, comma 1, lett. a), del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, a decorrere dal 1° luglio 2022).	
FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex cat. D) Tempo pieno	Funzionario area amministrativa	Progressione <i>speciale</i> di una unità ai sensi dell'art.13 comma 6 del CCNL 16.11.2022 in possesso dei <u>requisiti indicati nella tabella C</u> di corrispondenza CCNL 16.11.2022, <u>nel limite dello 0,55% MS 2018 pari ad Euro 2.391,15</u>	€ 1.978,42 <i>(maggiore spesa tabellare e indennità comparto a carico del bilancio oltre oneri e irep)</i>
FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex cat. D) Tempo pieno	Funzionario area tecnica	utilizzo graduatorie di altri Enti, previa attivazione della procedura di mobilità ai sensi dell'art.34 bis del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i. o in alternativa attivazione delle procedure concorsuali previste dalla legge	€ 34.905,96
Copertura di eventuali posti che si renderanno vacanti per dimissioni o pensionamenti.			

Anno 2024			
Area (ex Categoria)	Profilo e area	Modalità copertura	Costo complessivo annuo
ISTRUTTORE (ex cat. C) Tempo pieno	Istruttore area tecnica	Utilizzo della graduatoria delle selezioni uniche effettuate dalla Provincia di Mantova ai sensi dell'art. 3 bis del D.L. n. 80/2021 convertito in Legge n. 113/2021 in alternativa Attivazione delle procedure di mobilità ai	€ 32.137,39

Parere del Revisore n. 56 "PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO COMUNALE "MODIFICA AL PIAO IN RELAZIONE AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025 (PTFP), RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденENZE DI PERSONALE E AGGIORNAMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA"



Comune di Ceresara

Provincia di Mantova

		sensi dell'art.30 del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i. (nei limiti previsti dall'attuale normativa introdotta dall'art. 6, comma 1, lett. a), del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, a decorrere dal 1° luglio 2022).	
Dal 31/03/2024 cessa dal servizio una unità ex cat. D a tempo pieno determinando una economia di euro 33.448,81			

Anno 2025			
Categoria	Profilo e area	Modalità copertura	
Copertura di eventuali posti che si renderanno vacanti per dimissioni o pensionamenti.			



Comune di Ceresara

Provincia di Mantova

- che il limite della spesa per le assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 è pari a € 8.643,61;
- che il costo annuale per l'utilizzo delle attuali tipologie contrattuali a tempo determinato utilizzate dall'Ente è pari complessivamente ad € 8.590,96:

Anno 2023		
Tipologia	Motivazione	Costo complessivo
Assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni ex art.1, comma 557, della legge n°311/2004 , di un Istruttore Direttivo cat. D, da assegnare all'area Finanziaria-Tributi-Personale per n.8 ore settimanali al di fuori dell'orario ordinario	Necessità di acquisire professionalità specifiche nell'ambito del servizio tributi. L'assunzione è finalizzata all'affiancamento all'unica unità di personale in organico nel Settore Finanziario (Responsabile di P.O. a tempo parziale 72,22%).	€ 8.590,96 <i>(tetto massimo da non superare € 8.643,61)</i>
Anno 2024		
Tipologia	Motivazione	
Assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni ex art.1, comma 557, della legge n°311/2004 , di un Istruttore Direttivo cat. D, da assegnare all'area Finanziaria-Tributi-Personale per n.8 ore settimanali al di fuori dell'orario ordinario	Necessità di acquisire professionalità specifiche nell'ambito del servizio tributi. L'assunzione è finalizzata all'affiancamento all'unica unità di personale in organico nel Settore Finanziario (Responsabile di P.O. a tempo parziale 72,22%).	€ 8.590,96 <i>(tetto massimo da non superare € 8.643,61)</i>
Anno 2025		
Tipologia	Motivazione	
Assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni ex art.1, comma 557, della legge n°311/2004 , di un Istruttore Direttivo cat. D, da assegnare all'area Finanziaria-Tributi-Personale per n.8 ore settimanali al di fuori dell'orario ordinario	Necessità di acquisire professionalità specifiche nell'ambito del servizio tributi. L'assunzione è finalizzata all'affiancamento all'unica unità di personale in organico nel Settore Finanziario (Responsabile di P.O. a tempo parziale 72,22%).	€ 8.590,96 <i>(tetto massimo da non superare € 8.643,61)</i>

Verificato

- che la spesa di personale previsionale si mantiene al di sotto della spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006 e s.m.i.;

Parere del Revisore n. 56 "PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO COMUNALE "MODIFICA AL PIAO IN RELAZIONE AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025 (PTFP), RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденENZE DI PERSONALE E AGGIORNAMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA"



Comune di Ceresara

Provincia di Mantova

- che il limite di spesa per le assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 è stato rispettato;
- che l'ente dispone di una capacità assunzionale sufficiente alla modifica del programma di assunzioni come previsto nella presente delibera secondo i calcoli elaborati ai sensi della normativa vigente;
- che ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sul pareggio di bilancio nell'anno 2023;
- che ha altresì rispettato la medesima norma per l'anno 2022 come risulta dal Rendiconto del medesimo anno;
- che ha effettuato la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, con la presente deliberazione;
- che ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (D.L. 113/2016 convertito dalla legge n. 160/2016);
- che ha certificato i crediti ai sensi dell'art. 9 comma 3-bis del D.L. 185/2008 convertito con modificazioni dalla legge n. 2/2009 e art. 27 D.L. 66/2014 convertito dalla Legge n. 89/2014;

Visti i pareri favorevoli espressi dal Responsabile del Servizio in ordine alla regolarità tecnica e dal Responsabile del Servizio Ragioneria in



Comune di Ceresara

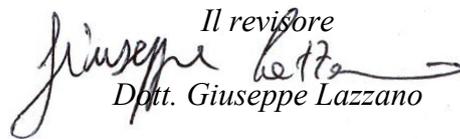
Provincia di Mantova

ordine alla regolarità contabile ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, c. I,
del D.Lgs. n°267/2000 - T.U. delle Leggi sull'ordinamento degli EE.LL.;
Tutto ciò premesso il revisore

ESPRIME

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Consiglio Comunale
avente ad oggetto: “MODIFICA AL PIAO IN RELAZIONE AL PIANO
TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025 (PTFP),
RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE E
AGGIORNAMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA”

Ceresara, 27/11/2023

Il revisore

Dott. Giuseppe Lazzano

COMUNE DI CERESARA

Provincia di Mantova

VERBALE N. 57 del 27/11/2023

ALLEGATO G)
 Alla deliberazione di G.C. n° 91
 del 29/11/2023
 Sottosezione 3.3 del PIAO
 2023/2025
 2° aggiornamento

Oggetto: ASSEVERAZIONE MANTENIMENTO EQUILIBRIO PLURIENNALE DI BILANCIO A SEGUITO DELL'AGGIORNAMENTO DEL PIAO 2023 - 2025: MODIFICA DELLA SEZIONE 3.3 "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE " 2023-2025.

IL REVISORE DEI CONTI

Il giorno 27 del mese di ottobre dell'anno 2023, il sottoscritto Revisore dei Conti del Comune di Ceresara dott. Giuseppe Lazzano, nominato con deliberazione di C.C. n. 39 del 23/12/2020;

Richiamati i seguenti disposti di legge:

- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001
- l'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296
- l'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019
- l'art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 114/2014
- l'art.1, comma 228, della legge 208/2015
- l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010
- l'articolo 36, comma 2 del d.lgs.165/2001
- l'art. 6 del D.L.80/2021

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 il decreto ministeriale 17 marzo 2020, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, serie generale, n.108 del 27/04/2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. n°34/2019;

Vista la circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019;

Esaminata la bozza di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto "proposta di aggiornamento della sezione 3.3 PIAO 2023/2025" Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023/2025";

Constatato che il Comune di Ceresara, a seguito delle verifiche effettuate in ordine ai presupposti di legge di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, nonché al DM 17 marzo 2020 ed alla specifica circolare ministeriale redatta per fornire indicazioni alle amministrazioni, ha registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 20,94%, al di sotto del valore soglia del 27,60% di cui alla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 e pertanto è considerato "Ente virtuoso";

Dato atto che la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025 prevede, rispetto al piano precedentemente approvato, le seguenti modifiche:

Anno 2023			
FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex cat. D) Tempo pieno	Funzionario area amministrativa	Progressione <i>speciale</i> di una unità ai sensi dell'art.13 comma 6 del CCNL 16.11.2022 in possesso dei <u>requisiti indicati nella tabella C</u> di corrispondenza CCNL 16.11.2022, <u>nel limite dello 0,55% MS 2018 pari ad Euro 2.391,15</u>	€ 1.978,42 <i>(maggiore spesa tabellare e indennità comparto a carico del bilancio oltre oneri e irep)</i>

FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex cat. D) Tempo pieno	Funzionario area tecnica	utilizzo graduatorie di altri Enti, previa attivazione della procedura di mobilità ai sensi dell'art.34 bis del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i. o in alternativa attivazione delle procedure concorsuali previste dalla legge	€ 34.905,96
Copertura di eventuali posti che si renderanno vacanti per dimissioni o pensionamenti.			

Anno 2024			
Area (ex Categoria)	Profilo e area	Modalità copertura	Costo complessivo annuo
ISTRUTTORE (ex cat. C) Tempo pieno	Istruttore area tecnica	Utilizzo della graduatoria delle selezioni uniche effettuate dalla Provincia di Mantova ai sensi dell'art. 3 bis del D.L. n. 80/2021 convertito in Legge n. 113/2021 in alternativa Attivazione delle procedure di mobilità ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i.. (nei limiti previsti dall'attuale normativa introdotta dall'art. 6, comma 1, lett. a), del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, a decorrere dal 1° luglio 2022).	€ 32.137,39
Dal 31/03/2024 cessa dal servizio una unità ex cat. D a tempo pieno determinando una economia di euro 33.448,81			

Anno 2025			
Area (ex Categoria)	Profilo e area	Modalità copertura	Costo complessivo annuo
===	===	===	===

Richiamato il proprio precedente parere rilasciato in data odierna sulla proposta di deliberazione sopra citata;

Rilevato che dalla modifica del piano del fabbisogno di personale 2023/2025 esaminato emerge una spesa di personale che risulta inferiore allo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni pari ad € 141.112,76 come di seguito meglio precisato.

Verificati:

- 1) Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, ovvero il raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti così calcolato:

(Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2022 =

(€ 2.119.877,33 * 27,60%) - € 443.973,38 = € 141.112,76)

- 2) L'incremento calmierato (per gli anni 2020-2024). Il legislatore, per gli periodo 2020-2024, ha fissato tuttavia un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, calcolato come segue:

Spese di personale 2018 * Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente =

$$€ 454.329,38 * 29\% = € 160.321,55$$

Preso atto che a seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo Ente si verifica la seguente condizione: l'incremento calmierato risulta superiore all'incremento teorico, il quindi Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento teorico di € 141.112,76;

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 questo Organo è chiamato, a sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, ad esprimersi in merito alla compatibilità dei costi derivanti dalla rideterminazione della dotazione organica ed in ordine alla spesa per il piano del fabbisogno di personale, in conformità a quanto previsto dall'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e dall'art. 91 del T.U.E.L.;

Precisato che l'art. 33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L. n.58/2019, 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 ...*”;

Preso atto che, ai sensi della novella legislativa, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

Vista la recente sentenza n° 7/2022/DELCD pronunciata dalla Corte dei Conti, sezioni riunite in sede giurisdizionale, ai cui contenuti si fa esplicito rimando, con la quale l'Organo di controllo, tra l'altro, chiarisce che il “parere”, la “relazione”, la “certificazione” e l’“asseverazione” non sono strumenti tra loro “interscambiabili” in quanto a ciascun “canovaccio” corrisponde una differente “sostanza” delle verifiche da

effettuare e dei correlati parametri di riferimento e che nel caso di specie, l'atto di asseverazione è funzionale a creare affidamento circa la capacità di "equilibrio sostanziale" dell'Ente, in previsione dell'innesto, sul bilancio, dell'ulteriore spesa di personale a tempo indeterminato;

Ritenuto doveroso rilasciare debita asseverazione, strutturata nel rispetto dei dettami esposti dalla citata sentenza n. 7/2022;

Atteso che:

➤ il rendiconto dell'esercizio finanziario 2022, approvato con deliberazione di C.C. n. 18 del 28/04/2023, con un patrimonio netto ad € 6.755.737,76 e con un conto di bilancio in avanzo di amministrazione per complessivi € 1.810.370,79, di cui: € 159.955,48 accantonati; € 265.124,66 vincolati; € 9.352,16 destinati a investimenti; € 375.938,49 liberi da vincoli;

➤ per quanto concerne esclusivamente la gestione di competenza 2022 relativa alla sola parte corrente, si evidenziano i seguenti risultati:

01) RISULTATO DI COMPETENZA DI PARTE CORRENTE (O1=G+H+I-L+M)		234.822,42
- Risorse accantonate di parte corrente stanziato nel bilancio dell'esercizio 2022	(-)	0,00
- Risorse vincolate di parte corrente nel bilancio	(-)	0,00
02) EQUILIBRIO DI BILANCIO DI PARTE CORRENTE		234.822,42
- Variazione accantonamenti di parte corrente effettuata in sede di rendiconto (+)/(-)	(-)	0,00
03) EQUILIBRIO COMPLESSIVO DI PARTE CORRENTE		234.822,42

Dato atto altresì, che:

- l'Ente nel 2022 non ha attivato anticipazioni di tesoreria;
- l'Ente nel 2022 ha, oltretutto, provveduto a ridurre l'indebitamento da mutui con l'estinzione anticipata di mutui per € 92.171,08 ai fini di una migliorando ai fini di un miglioramento del saldo entrate/spese correnti a partire dall'esercizio 2023;
- il Bilancio di previsione 2023/2025 approvato con atto di C.C. n. 11 del 22/02/2023, e le successive variazioni, consente di mantenere anche dopo la presente variazione del fabbisogno di personale, sulla base dei principi dettati dall'ordinamento finanziario e contabile vigente e in particolare dagli artt. 162, comma 6 e 193 del D. L.gs. n. 267/2000, il pareggio finanziario ed i necessari equilibri di bilancio;

Rilevato, pertanto, che la situazione finanziaria dell'Ente, anche in proiezione futura, offre e garantisce sufficienti margini di sicurezza ai fini del mantenimento prospettico dei necessari equilibri, basati non solo sui principi dettati dall'ordinamento finanziario vigente (artt. 162, comma 6 e 193 del D. L.gs. n. 267/2000) e sul formale pareggio contabile, ma bensì intesi quali "equilibri sostanziali" volti a considerare la complessiva situazione finanziaria, economica e patrimoniale dell'Ente e ciò in quanto, dalla generale analisi effettuata, emerge che le nuove spese di personale, derivanti dalle assunzioni programmate con il piano di fabbisogno in esame risultano essere ampiamente sostenibili;

Atteso quindi che, allo stato attuale, sulla base degli atti esaminati, delle previsioni e dei programmi fino ad oggi approvati e degli elementi ad oggi conosciuti non emergono fattori potenzialmente perturbanti la gestione finanziaria futura, e che, anche a fronte dell'avvenuta iscrizione in bilancio delle predette nuove spese di personale, l'Ente mantiene un'armonica simmetria – in chiave dinamica e sostanziale – delle risorse disponibili e delle spese necessarie a soddisfare i bisogni della collettività e, fatto salvo come detto il verificarsi di criticità ad oggi non prevedibili, risulta in grado di conservare, anche in proiezione futura, un sostanziale, come sopra inteso equilibrio pluriennale;

Considerato che dagli atti adottati dal Comune di Ceresara, risulta:

- il rispetto dei limiti previsti nel D.L. 34/2019 come definiti nel DPCM 17/3/2020;

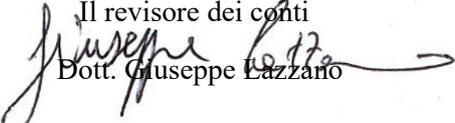
- il rispetto dei limiti previsti all'art. 1 comma 557 Legge 296/2006;
- il rispetto dei limiti previsti per assunzione di personale a tempo determinato;

Con riferimento alla situazione economico-finanziaria dell'Ente e ai contenuti di cui alla proposta di aggiornamento del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023/2025;

ASSEVERA

il mantenimento da parte del Comune di Ceresara, anche in proiezione futura, di un sostanziale (come sopra inteso) equilibrio pluriennale.

Li 27/11/2023

Il revisore dei conti

Dott. Giuseppe Lazzano