COMUNE DI COLLEDARA

(Provincia di Teramo)

Via San Paolo, CAP 64042 tel. 0861.698877 c.f. 80004630671

Numero 27 Del 03-04-23

Oggetto: ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023 - 2025

L'anno duemilaventitre il giorno tre del mese di aprile alle ore 12:30, presso questa Sede Comunale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei signori:

Tiberii Manuele	**SINDACO**	**P**
BORDELLETTI TOBIA TONINO	**VICE-SINDACO**	**P**
TULLII SIMONE	**ASSESSORE**	**P**

ne risultano presenti n. 3 e assenti n. 0.

Assume la presidenza il Signor Tiberii Manuele in qualità di SINDACO
Assiste il Segretario Comunale DOTT.SSA SERENA TAGLIERI
Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.
Sulla proposta relativa alla presente deliberazione é stato espresso, a norma dell'art. 49 - comma 1 del Dec. Lgv. n. 267/2000:

PARERE: **FAVOREVOLE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA**
per quanto di competenza.

Il responsabile del servizio

f.to Di Giacinto Romina

PARERE: **FAVOREVOLE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE**
per quanto di competenza.

Il responsabile del Servizio Finanziario

f.to Di Giacinto Romina

L'anno duemilaventitre il giorno 03.04.2023, alle ore 12.30 a seguire si è riunita la Giunta Comunale con le modalità consentite dall'art. 5 del Regolamento comunale approvato con DGC n. 29 del 28.04.2022 ai sensi della previsione statutaria di cui all'art. 27, con l'intervento di tutti i componenti collegati con videocamera e dispositivo informatico

CARICA	**NOME E COGNOME**	**PRESENZA**
Sindaco	Manuele Tiberii	collegato con videocamera e dispositivo informatico
Vicesindaco	Tobia Tonino Bordelletti	collegato con videocamera e dispositivo informatico in sede
Assessore	Simone Tullii	assente

Presiede il SINDACO.
Partecipa e verbalizza il SEGRETARIO COMUNALE, D.ssa SERENA TAGLIERI collegata con videocamera e dispositivo informatico in sede.
Il SINDACO, accertato con l'ausilio del Segretario Comunale, il numero legale dei componenti della Giunta in videoconferenza simultanea, nonchè accertato che gli stessi hanno dichiarato che il collegamento in videoconferenza assicura una qualità sufficiente per comprendere gli interventi e constatare le votazioni, dichiara aperta la seduta e invita la Giunta a trattare l'argomento in oggetto

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO:

- che l'articolo 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997 n. 449, stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12 marzo 1999 n. 68;
- che il comma 19 del citato articolo prevede per gli enti locali l'adeguamento dei propri ordinamenti ai principi suddetti finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale;
- che l'articolo 20 della Legge 23 dicembre 1999 n. 448 ha modificato e integrato parzialmente con il comma 20-bis del citato articolo 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, ribadendo che l'obiettivo degli enti locali deve essere quello di programmare le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa del personale;

CONSIDERATO che nell'ambito del contesto descritto e nelle more della regolamentazione di quanto stabilito dal D.L. n. 80/2021, in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), l'Amministrazione comunale intende comunque procedere, viste le previsioni normative richiamate, alla formalizzazione della programmazione del fabbisogno del personale;

RILEVATO quanto disposto dalla Legge 27 dicembre 2006 n. 296 (Finanziaria 2007) e, in particolare, dall'art. 1– comma 557 – dove viene stabilito, relativamente alla spesa di personale per l'anno 2007, che gli enti sottoposti al patto di stabilità assicurano la riduzione della spesa del personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva, anche attraverso la razionalizzazione delle strutture burocratiche;

VISTO il Decreto legge 24 giugno 2014 n. 90 "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza e per l'efficienza degli uffici giudiziari" – convertito in Legge 11 agosto 2014 n. 114, che ha abrogato l'articolo 76, comma 7, del Decreto legge 112/2008, disciplinando la semplificazione e flessibilità nel turn over del personale dipendente;

VISTO l'articolo 14-bis del Decreto legge 28 gennaio 2019 n. 4, convertito con modificazioni in Legge 28 marzo 2019 n. 26, che ha apportato modifiche al testo normativo del citato Decreto legge 90/2014;

VISTO l'articolo 3, comma 5, del citato Decreto legge 90/2014 il quale stabilisce che – fermo restando i vincoli imposti dai commi 557 e seguenti dell'articolo unico della Legge 296/2006 – […] gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al […] 100 percento a decorrere dal 2018;

PRESO ATTO che a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile e che, ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione (DL 90/2014) e quindi al periodo 2011/2013;

RILEVATO che l'ampliamento dal "triennio" al "quinquennio" è avvenuto in sede di conversione del Decreto-legge 28 gennaio 2019 n. 4, convertito – con modificazioni – in Legge 28 marzo 2019 n. 26;

PRESO ATTO che l'articolo 6, comma 6, del Decreto Legislativo 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al citato articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

RILEVATO che le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche" del giorno 08 maggio 2018 precisano che:

- Il PTFP si sviluppa, come previsto dall'articolo 6 del Decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso d'anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata. Resta ferma la necessità del rispetto delle procedure e dei criteri previsti, nonché delle presenti linee di indirizzo";
- Il citato articolo 6, come modificato dall'articolo 4 del Decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica;
- Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate;
- La nuova visione, introdotta dal D.Lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo a un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP;

VISTO l'articolo 33 del Decreto legge 30 aprile 2019 n. 34 con il quale vengono ridefiniti i criteri per poter procedere all'assunzione di nuovo personale da parte degli enti locali, che 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, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

CONDIDERATO che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa del personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

RILEVATO che ai sensi dell'art. 4, comma 1 e dell'art. 6, D.P.C.M. 17 marzo 2020 il Comune di Colledara si colloca in fascia demografica **C** *(Confr. Allegato 1)***;**

VISTO che:

- il rapporto tra la spesa personale 2021 e la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, risulta essere pari al **21,68%** e pertanto inferiore ai valori soglia di cui alle tabelle 1 e 3 del D.P.C.M. 17 marzo 2020, ne consegue che il Comune di Colledara si colloca al di sotto del valore soglia "più basso, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del medesimo decreto, e può quindi incrementare, secondo una progressione crescente, la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni 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 non superiore al limite inferiore della propria fascia.

- il calcolo del valore soglia è pari ad **€ 567.598,49** *(Confr. Allegato 1)***;**

PRESO ATTO che ai sensi della circolare 13 maggio 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimento della Funzione Pubblica (GU n. 226 del 11/09/2020) il Comune di Colledara, fermo restando il valore soglia sopra determinato, potrebbe incrementare per le annualità sino al 2024, la spesa del personale registrata nel 2018;

RICHIAMATO l'articolo 9, comma 28, del Decreto legge 78/2010 il quale prevede che "A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, […] fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. […] A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276. 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. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. […] Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.";

CONSIDERATO ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D. Lgs. n. 165/2001;

- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

RICHIAMATA la propria precedente deliberazione n. 6 del 17/02/2022, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto **"*Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2022 - 2024.*"**;

RAVVISTA la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

VISTA la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 predisposta dal responsabile del servizio finanziario-personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale a seguito di attenta valutazione:

a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

che si allega al presente provvedimento sotto la **lettera A)** quale parte integrante e sostanziale;

ATTESO in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D. Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale come da attestazioni dei rispettivi Responsabili dei Servizi;

VISTA inoltre la quantificazione del limite di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, pari a **€ 58.225,74** così come certificata nella deliberazione di G.C. n. 31 del 22/02/2019;

RILEVATO che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2023 – 2025 è inferiore alla spesa potenziale massima;

RICHIAMATO l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

VISTO il parere Verbale n. 27 del 30.03.2023 acquisito al prot. Comunale n. 2524 DEL 31.03.2023 con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

DATO ATTO che:

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2023-2025 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

DATO ATTO infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 7 in data 28/01/2021, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

RITENUTO DI provvedere in merito;

VISTI:
- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il C.C.N.L. Funzioni locali 16 novembre 2022;
- il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- il D.L. 30 aprile 2019 n.34;

VISTO il Decreto Legislativo del 18.08.2000, n. 267;

AD UNANIMITÀ di voti, espressi in forma palese per alzata di mano,

D E L I B E R A

DI APPROVARE, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025 (Allegato A)** quale parte integrante e sostanziale;

DI DARE ATTO che:
- non presenta condizioni di soprannumero di dipendenti;
- l'Ente non presenta condizioni di eccedenza di dipendenti;
- l'Ente non deve avviare nel corso dell'anno 2023 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;

DI DARE INOLTRE ATTO che:
- il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
- l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;

DI DARE ATTO altresì che l'amministrazione comunale intende formalizzare l'adozione della programmazione del fabbisogno del personale 2023/2025 quale sezione **3 "Organizzazione del capitale Umano"** del PIAO 2023/2025;

DI TRASMETTERE, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023 – 2025 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto all'amministrazione di procedere alle assunzioni previste dal piano;
di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

DI DICHIARARE, con separata ed unanime votazione, il presente atto deliberativo immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to TAGLIERI SERENA

IL PRESIDENTE
f.to Tiberii Manuele

==========

Colledara, li 05-04-23 Pubb. n. 237

Della suestesa deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione nel sito web istituzionale di questo Comune per quindici giorni consecutivi (art. 32, comma 1, della Legge 18 giugno 2009 n° 69).

IL MESSO COMUNALE
f.to Polisini Franco

==========

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo

IL SEGRETARIO COMUNALE
li, TAGLIERI SERENA

==========

[ ] ATTO ESECUTIVO AI SENSI DEL COMMA 3, ART. 134, DEC.LGV. N.267/2000.
[ ] ATTO ESECUTIVO AI SENSI DEL COMMA 4, ART. 134, DEC.LGV. N.267/2000.

li **IL SEGRETARIO COMUNALE**
f.to TAGLIERI SERENA

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno	ANNO 2023			
	ANNO		VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2021		2.122	c
	ANNI		VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2021	(a)	524.632,71 €	(l)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)	439.998,83 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2019		3.457.922,93 €	
	2020		2.199.396,21 €	
	2021		2.188.779,73 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			2.615.366,29 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2021		195.000,00 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	2.420.366,29 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		21,68%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		27,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		31,60%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))		(f)	143.388,39 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		(f1)	668.021,10 €	
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)	127.599,66 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")		(l)	47.843,75 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)		(m)	127.599,66 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)		(m1)	567.598,49 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)		(n)	567.598,49 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023	(o)	567.598,49 €	

ENTE INTERMEDIO

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

Entrate correnti da rendiconto di gestione	2020		
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2021		
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2022		
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022		
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(p)	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)		(q)	
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023	(p) * (q)	

ENTE NON VIRTUOSO

Comune di COLLEDARA *(Prov.* TERAMO*)*

SERVIZIO FINANZIARIO-PERSONALE

CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONALI UTILIZZABILI NEL 2023

(art. 1, c. 228, L. 28 dicembre 2015, n. 208 / art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 / art. 14-bis, c. 1, lett. a), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4)

RESIDUI DISPONIBILI DELLE QUOTE PERCENTUALI DI FACOLTA' ASSUNZIONALI PER IL 2019[1]

N.D.	Profilo professionale	Cat.[2]	Modalità di cessazione[3]	Decorrenza	Costo annuo		
					Tabellare[4]	Oneri riflessi	TOTALE
1	OPERAIO	B	PENSIONAMENTO	01/04/2018	€ 20.469,40	€ 7.201,13	€ 27.670,53
2	OPERAIO	A	PENSIONAMENTO	01/11/2018	€ 19.348,90	€ 6.806,94	€ 26.155,84
3	ISTRUTTORE	C	PENSIONAMENTO	01/09/2019	€ 23.019,33	€ 8.098,20	€ 31.117,53
4	ISTRUTTORE DIRETTIVO	D	PENSIONAMENTO	01/12/2019	€ 24.998,69	€ 8.794,54	€ 33.793,23
				TOTALE COSTO CESSATI ANNO 2018 e 2019			€ 118.737,13
				QUOTA UTILIZZABILE NEL 2019[5] (A)			€ 118.737,13
				QUOTA UTILIZZATA FINO AL 2020 (B)			€ 70.893,38
				RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2023 (A-B) (C)			€ 47.843,75

[1] Art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come modificato dall'art. 14-bis, c. 1, lett. a), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 (convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26): "(...) *A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a **cinque** anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al **quinquennio precedente**. (...)*"

[2] Indicare la categoria iniziale di accesso (A, B, B3, C, D, D3), senza posizione economica.

[3] Specificare tra: pensionamento, dimissioni, esternalizzazione del servizio, mobilità in uscita del segretario. Ricordiamo che NON COSTITUISCONO CESSAZIONI: mobilità in uscita; cessazione categorie protette, cessazione di dipendente per effetto di progressione verticale.

[4] Indicare la retribuzione tabellare della categoria iniziale di inquadramento del dipendente cessato, senza progressioni economiche, considerato per 12 mensilità (compresa la 13a).

[5] Pari al 25% della spesa per cessazioni dell'anno 2016, al 75% se l'ente ha rispettato il parametro previsto dal d.m. di cui all'articolo 263, comma 2, del TUEL o al 100% se l'ente ha meno di 3.000 abitanti e la spesa di personale è inferiore al 24% delle entrate correnti del triennio precedente.

RIEPILOGO DEI RESTI ASSUNZIONALI

ND	Anno	Spesa cessati	Quota utilizzabile nell'anno di riferimento	Quota utilizzata fino al 2020	Quota utilizzabile nel 2023
5	**RESIDUI DISPONIBILI 2019 CESSATI ANNO 2018**	53.826,37	53.826,37	53.826,37	Zero
6	**RESIDUI DISPONIBILI 2019 CESSATI ANNO 2019**[6]	64.910,76	64.910,76	17.067,01	47.843,75
		TOTALE	118.737,13	70.893,38	47.843,75

Colledara 21/03/2023

Il Responsabile del servizio finanziario
f/to Dott.ssa Romina Di Giacinto

[6] Ai sensi dell'art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 (comma introdotto dall'art. 14-bis, c. 1, lett. b), D.L. n. 4/2019, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26): "*5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over*."

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 DISPONIBILI 2015	2014			0,00 €
2	RESIDUI DISPONIBILI 2016	2015			0,00 €
3	RESIDUI DISPONIBILI 2017	2016			0,00 €
4	RESIDUI DISPONIBILI 2018	2017			0,00 €
5	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (A)	2018			0,00 €
6	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (B)	2019	47.843,75 €		47.843,75 €
		TOTALE	47.843,75 €	0,00 €	47.843,75 €

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 ▼			
2021	2.122		
	VALORE SOGLIA	27,60%	c

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						
2021	2.122					
	VALORI SOGLIA	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%

FASCE DEMOGRAFICHE

DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	33,50%	a
1.000	1.999	32,60%	b
2.000	2.999	31,60%	c
3.000	4.999	31,20%	d
5.000	9.999	30,90%	e
10.000	59.999	31,00%	f
60.000	249.999	31,60%	g
250.000	1.499.999	32,80%	h
1.500.000	50.000.000	29,30%	i
Abitanti al 31.12			
2021	2.122		
	VALORE SOGLIA	31,60%	c

Allegato A) alla deliberazione G.C. n. …...…..... in data …….....…

Comune di COLLEDARA

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025

RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

Si conferma che non vi sono eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012).

CAPACITÀ ASSUNZIONALE

RIFERIMENTI NORMATIVI

Il limite di cui all'art1 comma 557 della legge 296/2006 ora coordinato con quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il citato art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. prevede testualmente: "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono

incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. 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."

Il legislatore ha inteso modificare le regole per le assunzioni di personale superando il vincolo del turnover, basando la capacità assunzionale dei Comuni sul rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, in modo da farsi scaturire un ampliamento delle capacità assunzionali degli enti in linea con il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti; mentre, per le p.a. che superano tale rapporto, non si produce un effetto automatico di blocco delle procedure assunzionali, ma tali enti dovranno darsi un percorso per rientrare, entro il 2025, all'interno di tale rapporto.

Per l'attuazione di tale disposizione, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020 determinando le fasce demografiche e i valori soglia.

Il suddetto Decreto attuativo, come enunciato nell'art. 1 individua i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione così come successivamente assestato, oltre che le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

La circolare del ministero della pubblica amministrazione di concerto con il ministero dell'economia e finanza e dell'interno, sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, del 13/5/2020, pubblicata sulla gazzetta ufficiale n. 226 del 11/9/2020 da indicazioni operative sulla modalità di calcolo.

Pertanto a decorrere dal 2021 i comuni che sulla base del dati del 2020, si collocano, anche a seguito della maggior spesa, fra le due soglie, assumono come parametro a cui fare riferimento nell'anno successivo per valutare la propria capacità assunzionale, il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti registrato nel 2020 calcolato senza tener conto della predetta maggior spesa.

Per gli enti che invece si trovino al di sotto dei valori soglia più bassi è possibile incrementare le proprie spese di personale, che saranno in deroga, ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 per nuove assunzioni con una percentuale crescente dal 2020 al 2024 determinata per fascia demografica

Verificato che la logica della norma si basa sul concetto di variabilità e il rispetto dei valori di riferimento va garantito sia in sede di bilancio di previsione che di consuntivo dovendo adeguare i valori all'ultimo rendiconto approvato.

Rilevato inoltre che il conteggio della percentuale di riferimento è variabile e che pertanto, aumentando o diminuendo le proprie entrate, è possibile da un anno all'altro modificare la propria percentuale cambiando il regime di riferimento.

FASCIA DI RIFERIMENTO E VALORE SOGLIA

Nello specifico, per il Comune di COLLEDARA i valori soglia in base ai quali definire le facoltà assunzionali sono i seguenti:

- ✓ La dotazione organica dell'Ente rideterminata, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a Euro € 460.057,16 (media triennio 2011-2013).

- ✓ Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6, D.P.C.M. 17/03/2020; tabelle 1 e 3:

COMUNE DI COLLEDARA	
POPOLAZIONE (al 31/12/2021)	2122
FASCIA	C
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,60%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,60%

Prendendo a riferimento gli ultimi dati relativi al Rendiconto 2021, il rapporto tra la spesa personale 2021 e la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da utilizzare come base risulta essere pari al 21,68 % così come evidenziato nel prospetto dei calcoli – *Allegato 1*.

Raffrontando la percentuale data dal rapporto spese del personale relative all'anno 2021 e le entrate nette (pari a 21,68%), con i valori soglia di cui alle tabelle 1 e 3 del D.P.C.M. 17/03/2020, emerge che il Comune di COLLEDARA si colloca al di sotto del valore soglia "più basso, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del medesimo decreto, può quindi incrementare, secondo una progressione crescente, la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni 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 non superiore al limite inferiore della propria fascia.
Il valore soglia, entro cui il Comune di Colledara può incrementare la spesa del personale, applicando l'aliquota relativa alla rispettiva fascia demografica di riferimento è pari ad euro **567.598,49**. *(Confr. Allegato 1)*

FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023/2025

Costo dotazione organica – Personale a Tempo Indeterminato

SPECIFICA RUOLO COPERTO			COMPETENZE	ONERI	TOTALE
Istr. Amministrativo/Contabile	D1	Ruolo	32.772,49	12.002,58	44.775,07
Istr. Amministrativo/Contabile[1]	C2	Ruolo Part-time	22.673,91	8.076,70	30.750,61
Istr. Dir. Amm/o-Contabile	D1	ruolo	32.472,49	11.904,16	44.376,65
Istr.Dir. Tecnico	D1	ruolo	32.272,45	11.969,26	44.241,71
Istr. Tecnico- Area Urbanistica[2]	C1	Ruolo Part-time	22.173,75	8.151,73	30.325,48
Operaio [3]	B3	Ruolo Part-time	18.876,06	7.309,98	26.186,04
Istr. Dir. di Vigilanza	D5	Ruolo	41.423,21	14.718,50	56.141,71
Istr. Di vigilanza[4]	C2	Ruolo Part- time	17.230,94	6.208,13	23.439,07
				TOTALE	**300.236,04**

Costo del Personale Area Amministrativa
Previsione Assunzione anno 2023

SPECIFICA RUOLO COPERTO			COMPETENZE	ONERI	TOTALE
Collaboratore Amministrativo[5]	B/3	Nuova Assunzione	5.665,00	2.127,00	7.790,00
				TOTALE	**7.792,00**

Costo del Personale Ufficio Sisma 2009
Contratti Co.Co.Co 2009[6]

SPECIFICA RUOLO COPERTO			COMPETENZE	ONERI	TOTALE
Contratti di Collaborazione Co.Co.Co.	1	Collab. Tecnico			8.000,00
Contratti di Collaborazione Co.Co.Co	1	Esperto contabile			10.000,00
				Limite spesa anno 2023	**21.600,00**

[1] Personale P. Time 24 ore ed estensione di ulteriori 9 ore per esigenze di servizio
[2] Personale P. Time 24 ore ed estensione di ulteriori 9 ore con convenzione comune di Cermignano
[3] Personale P. Time 30 ore settimanali
[4] Personale P. Time 24 ore settimanali
[5] Previsione assunzione a tempo indeterminato Area Amministrativa P. Time 18 ore settimanali
[6] Contratti di collaborazione Co.co.co. con oneri a carico del U.S.R.C.

Costo del Personale Ufficio Sisma 2016
Personale a tempo determinato

SPECIFICA RUOLO COPERTO			COMPETENZE	ONERI	TOTALE
Istr. Amministrativo/Contabile	D/1	1 Unita P.T. 83,33%	21.892,83	8.577,52	30.470,35
Istr. Amministrativo/Contabile	D/1	1 Unita P.T. 66,67%	17.515,84	6.862,68	24.378,52
Istruttore Tecnico	D1	1 Unità Full Time	26.272,45	10.593,52	36.865,97
				TOTALE	**91.714,84**[7]

Costo del Personale per l'attuazione del PNRR
Personale a tempo determinato

SPECIFICA RUOLO COPERTO			COMPETENZE	ONERI	TOTALE
Istruttore direttivo Tecnico	D1	1 Unita P.T. 50%	14.075,00	4.925,00	19.000,00
				TOTALE	19.000,00[8]

Altre spese di personale

Descrizione	***Totale***
Incentivi ex art. 113 d.lgs. 50/2016	15.000,00
Fondo risorse decentrate	28.500,00
Indennità di risultato	6.905,00
Buoni pasto	5.000,00
Diritti di rogito 1/5 Retribuzione annua	15.876,00[9]
Indennità Aggiuntiva Segretario Comunale Sisma 2016	7.568,00
Spese per Straordinario Elettorale a carico del Ministero	20.000,00
Personale in convenzione: (Segreteria - Uff. Urbanistico -Area Amministrativa)	83.950,00
Somministrazione lavoro interinale	----------
TOTALE	**182.799,00**

TOTALE SPESA COMPLESSIVA	**623.141,88**

[7] Costo complessivo annuale concesso da parte dell'USR (nota n. 0258243/19 del 16/09/2019) **€ 89.500,00** oltre oneri per rinnovi contrattuali

[8] Spesa finanziata con il DPCM 30 dicembre 2022

[9] La stima della spesa è calcolata nel limite massimo di legge per entrambi gli enti in convenzione

TOTALE SPESE A CARICO DI ALTRI:	**198.450,00**
- Rimborso da parte di altri Enti per convenzioni	8.322,00
- Rimborso da parte USR Sisma 2016	91.084,00
- Rimborso USR Sisma 2016- Ind. Segretario Comunale	7.568,00
- Rimborso da parte USRC Sisma 2009	21.600,00
- Rimborso da parte del Ministero -Personale PNRR	19.000,00
- Diritti di Rogito su contratti a carico di altri	15.876,00
- Incentivi ex art. 113 d.lgs. 50/2016	15.00000
- Straordinario Elettorale a carico del Ministero	20.000,00
Totale Spesa	**424.691,88**[10]

FABBISOGNO DEL PERSONALE

DOTAZIONE TRIENNIO 2023/2025

Cat.	***Posti previsti***		***Posti coperti***		***Posti vacanti***		***Totale***
	FT	**PT**	**FT**	***PT***	***FT***	***PT***	
Dir							
D3							
D	4		4				*4*
C		3		*3*			*3*
B3		2		1		*1*	*2*
B							
A							
TOTALE	4	5	4	*4*		*1*	*9*

[10] **Limite spesa del personale Triennio 2011/2013 € 460.057,16**

PIANO OCCUPAZIONALE 2023-2025

Allegato A) alla deliberazione G.C. n. …..…..... in data

ANNO 2023

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico/ graduatorie	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	…….	
B/3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Area Affari Generali	PT 50%	1						2023
									COSTO COMPLESSIVO[11]	15.584,00

ANNO 2024

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento[1]						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico/ graduatorie	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	…….	
									COSTO COMPLESSIVO	

ANNO 2025

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento[1]						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico/ graduatorie	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	…….	
									COSTO COMPLESSIVO	

[11] **Costo annuale**

a) Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Per quanto riguarda il fabbisogno del personale a tempo indeterminato, l'ente nel triennio 2023/2025 provvederà nel seguente modo

- Anno 2023: Collaboratore Amministrativo B/3 P.T. 50%- Da adibire nell'Area Affari Generali
- Anno 2024: nessuna assunzione
- Anno 2025: nessuna assunzione

PIANO OCCUPAZIONALE 2023 – 2025 – Assunzioni a tempo determinato

Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro

Gli enti locali sono obbligati a contenere, per ciascun anno, le spese per i contratti a tempo determinato, di somministrazione, di formazione lavoro, delle collaborazioni coordinate e continuative, ecc. nel limite del 100% della spesa sostenuta per le medesime tipologie lavorative nell'anno 2009, che per il Comune di Colledara è di **Euro 58.225,74** così come certificata nella deliberazione di G.C. n. 31 del 22/02/2019.

Per il triennio 2023/2025 si procederà a fare ricorso a forme flessibili di lavoro ai sensi della normativa vigente e di ricorrere alle assunzioni previste da disposizioni di legge e finanziate a carico di altri Enti, qualora se ne presentasse l'esigenza e i presupposti.

PIANO ASSUNZIONI STRAORDINARIE PER L'ATTUAZIONE DEL PNRR

Per il triennio 2023-2025 si procederà ad assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR Articolo 9 comma 18 bis del D.L. n. 152/2021.

Al fine di agevolare l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, il comma 1 dell'articolo 31- bis, del D.L. 152/2021 ha introdotto importanti deroghe agli ordinari vincoli sia di carattere ordinamentale che di carattere finanziario in materia di assunzioni di personale, per i Comuni che provvedono alla realizzazione di tali interventi.

La norma prevede che tali deroghe si applichino solo alle assunzioni a tempo determinato di personale non dirigenziale dotato di specifiche professionalità. Sotto il profilo ordinamentale, si specifica che il termine apposto per questi contratti di lavoro può essere anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non può superare il 31 dicembre 2026.
Il personale in questione può essere reclutato anche con le modalità definite dall'art. 3-bis del D.L. n. 80/2021, mediante selezioni uniche effettuate tra più enti locali convenzionati per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli degli stessi.
Infine, sempre sotto il profilo del regime derogatorio, il comma 4 chiarisce che le predette assunzioni possono avvenire anche in deroga al divieto di assumere personale a qualsiasi titolo in caso di mancato rispetto del termine per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, disposto dall'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016.

Il comune di Colledara risulta beneficiario delle risorse messe a disposizione dallo Stato Centrale[12] da destinare alla copertura delle spese per le assunzioni straordinarie ai fini dell'attuazione del PNRR.

[12] DPCM del 30 dicembre 2022

COMUNE DI COLLEDARA

Provincia di TERAMO

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Verbale n.27 Data: 30/03/2023	**OGGETTO: Parere dell'Organo di Revisione sulla proposta di Delibera di Giunta Comunale del 23/03/23 n.20 ad oggetto: Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025.**

La sottoscritta Dott.ssa Mariateresa Di Rico, Revisore dei Conti del Comune di Colledara (TE) nominata con Delibera del Consiglio Comunale n. 29 del 14/09/2021, dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.134 comma 4 del D.Lgs.267/2000, è stata chiamata ad esprimere il proprio parere sulla deliberazione di Giunta Comunale n.20 del 23/03/2023 avente ad oggetto: Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025.

visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs.n.267/2000 "*Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale";*
- l'art.6, D.Lgs.n.165/2001 *"Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo …"*;
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *"Le amministrazioni pubbliche … adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica"*;
- l'art. 3 "Semplificazione e flessibilità nel turn over", comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *"Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

  b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

  c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali";
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, "*in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto*

altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione";

- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *"riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile"*;
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

richiamati:

- l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *"Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. …. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. …. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente(…)"*;

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

visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che "*A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...";*

- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020[1]) avente ad oggetto *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*" previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020) in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

rilevato che il Responsabile del Servizio ha dato atto, nella proposta di delibera di giunta, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

preso atto che con deliberazione di Giunta comunale n. 7 del 28/01/2021 è stato adottato il piano delle azioni positive 2021/2023 in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006;

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 20 del 23/03/2023 avente ad oggetto *"Adozione del Piano dei Fabbisogni di Personale 2023/2025"* unitamente agli allegati;

preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;

preso atto

- che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincolo comma 557 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009) così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000, del personale comandato (ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;

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

rilevato che:

- il Comune di Colledara (TE) si colloca nella fascia demografica lett. C) (popolazione da 2.000 a 2.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 2.122;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2021) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2019 – 2020 – 2021) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2021) si attesta al 21,68%, al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27,60%

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

- L'importo dei resti assunzionali disponibili sono pari a euro 47.843,45 e quindi inferiore all'importo identificato come maggiore spesa. L'incremento consentito della spesa rilevata dal rendiconto 2018 è pari a euro 143.388,39 e pertanto il limite massimo di spesa consentito risulta essere pari 567.598,49;
- che secondo le disposizioni di cui all'art.7 del più volte citato DM, per gli enti virtuosi … "*La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 …";*

rilevato che con il presente atto:

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dal Responsabile di Servizio e dal Responsabile del Servizio finanziario, ai sensi dell'articoli 49 - 1° comma;

per tutto quanto sopra espresso e accertato, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001;

rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani 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;

considerato

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

che il bilancio di previsione è ancora in fase di definizione e in allegato alla proposta esaminata, manca la relazione nella quale viene illustrato l'impatto economico-finanziario sugli equilibri di bilancio della spesa di personale, conseguente alle assunzioni previste nel piano del fabbisogno 2023/2025;

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale e il relativo piano occupazionale per il triennio 2023/2025 consente di rispettare:

- i vincoli imposti dalla soglia di spesa per il personale determinata ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n.20 del 23/03/2023, avente ad oggetto *"ADOZIONE PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025".*

Per la asseverazione relativa all'equilibrio pluriennale di bilancio in conseguenza delle assunzioni previste nel piano occupazionale, rimanda alla acquisizione dei dati contenuti nel redigendo bilancio di previsione.

Data 30/03/2023

L'Organo di Revisione

Dott.ssa Mariateresa Di Rico
(firmato digitalmente)