

ORIGINALE

COMUNE DI PRAY
PROVINCIA DI BIELLA

DELIBERAZIONE N. 74 del 14/11/2023

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Approvazione calcolo capacità assunzionale 2023 – 2024 e 2025, ricognizione annuale delle eccedenze di personale.

L'anno DUEMILAVENTITTE ad QUATTORDICI del mese di NOVEMBRE, in Pray, alle ore 10,00 nella Sede Comunale, regolarmente convocata si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori :

COGNOME E NOME	CARICA	PRESENTE	ASSENTE
PASSUELLO GIAN MATTEO	SINDACO		X
FINA MARCELLA	VICESINDACO	X	
PLATINI MASSIMO	ASSESSORE	X	
		2	1

Assume la presidenza la sig.ra Fina Marcella nella sua qualità di Presidente, con l'assistenza del Vice Segretario Comunale sottoscritto Vantaggiato Dr. Piero Gaetano in presenza e in videoconferenza il quale ha potuto identificare la presenza del Vice Sindaco e degli assessori tramite l'applicazione informatica utilizzata.

Previa le formalità di legge e constatata la legalità della seduta, la Giunta Comunale passa alla trattazione dell'oggetto sopra evidenziato.

LA GIUNTA COMUNALE

- VISTA la proposta relativa all'oggetto sopraindicato
- VISTI i pareri espressi su tale proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, D.Lgs. 18/08/00 n. 267;
- A VOTI unanimi, palesemente espressi,

DELIBERA

- 1) di fare propria la proposta di deliberazione di cui trattasi che viene allegata al presente atto e ne fa parte integrante e sostanziale, approvandone integralmente la premessa e il dispositivo
- 2) di disporre l'attuazione del presente deliberato così come previsto dalla normativa di cui al Decreto Legislativo 18/08/2000 n. 267.

di dichiarare con voti unanimi e palesi il presente atto immediatamente eseguibile.

OGGETTO: Approvazione calcolo capacità assunzionale 2023 – 2024 e 2025, ricognizione annuale delle eccedenze di personale.

DAL VICE SINDACO

ALLA GIUNTA COMUNALE

PRESO ATTO CHE: – l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;

– a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

– a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, , le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, 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;

– ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;

– secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

- **RICHIAMATO** altresì l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

- **RILETAVO** che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 541.007,17;

- **VISTO** l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

- **CONSIDERATA** la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai

cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

- **CONSIDERATI** inoltre i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

- **VISTI** il DM 17/03/2020 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.108 del 27/04/2020 recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni", attuativo dell'art.33, comma 2, del DL. N.34/2019, convertito con modificazioni nella Legge 58/2019, cosiddetto "Decreto Crescita";

- **VISTA** la circolare 13/09/2020 della finanza pubblica attuativa Art.33 comma 2 del DL 34/2019 convertito con modificazioni della legge 58/19;

- **VISTA** la deliberazione della G.C. N.19 in data 14/03/2023 come modificata dalla deliberazione G.C. N.36 in data 06/06/2023 aventi ad oggetto: Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023/2025. Sezione Organizzazione e Capitale umano – Sottosezione "c": Piano triennale dei fabbisogni di personale. Piano Formazione personale e Dotazioni strumentali;

- **VISTA** la relazione relativa al calcolo della capacità assunzionale del Comune di Pray anno 2023, predisposta dallo Studio Sigaud di Moncalieri e giunta in data 08/11/2023 al prot.n. 4343, allegata alla presente deliberazione (allegato A) quale parte integrante e sostanziale, dalla quale relazione si rileva una capacità massima assunzionale per l'anno 2023-2024-2025 pari ad €. 504.623,87 oltre IRAP;

- **DATO ATTO** che con deliberazione della G.C. N.67 del 27/10/2022 sono stati ceduti margini di spesa assunzionale – ex art.32 del D.Lgs. 267/2000 – a favore dell'Unione dei Comuni del Biellese Orientale per l'importo di € 11.303,49;

- **VISTA** la determinazione n. 269 in data 14/11/2022 del Responsabile del Servizio Personale del Comune di Pray avente per oggetto "ASSUNZIONE DI N.1 COLLABORATORE TECNICO MANUTENTIVO, AUTISTA MEZZI E SCUOLABUS, CANTONIERE, NECROFORO, MESSO COMUNALE – CATEGORIA GIURIDICA B POSIZIONE ECONOMICA B3 CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI", con decorrenza 01/01/2023;

- **RICHIAMATO** l'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità nel 2015 (ora soggetti al "pareggio di bilancio");

- **VERIFICATO** inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

- **CONSIDERATO** altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

- **RICHIAMATO** il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

- **RICHIAMATO** altresì il C.C.N.L. vigente;

-VISTO il parere del Revisore dei Conti Guercio Dott. Nuzio Rosario che con verbale n. 12 del 11/11/2023 – Allegato C) - accerta che il piano triennale di personale per il triennio 2023/2025 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

esprime parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale avente ad oggetto "Approvazione Piano dei Fabbisogni di Personale 2023/2025 – revisione struttura organizzativa dell'Ente e ricognizione annuale delle eccedenze di personale".

PROPONE

1) **di approvare** il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025, come segue:

a) la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 541.007,17;

b) la spesa di personale prevista nel bilancio 2023 è pari ad € 460.474,78 (IRAP esclusa pari ad € 31.280,30);

c) nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2023/2025 è stato previsto quanto segue:

- l'assunzione di n.1 unità di personale "*collaboratore tecnico-manutentivo, autista mezzi, e scuolabus, cantoniere, necroforo, messo comunale*" – categoria ex B3 - che comporta una spesa annua complessiva di €. 21.879,00 oltre oneri di Legge, **che ha avuto decorrenza dal 01/01/2023;**

- l'assunzione di n. 1 unità di personale "*collaboratore tecnico-manutentivo, autista mezzi, e scuolabus, cantoniere, necroforo, messo comunale*" – categoria ex B3 - che comporta una spesa annua complessiva di €. 21.879,00 oltre oneri di Legge, mediante espletamento di procedura concorsuale e **che avrà presumibilmente decorrenza dal 01/01/2024;**

d) la capità massima assunzionale di € 504.623,87, dalla quale vengono decurtati gli spazi assunzionali ceduti all'Unione dei Comuni del Biellese Orientale per l'importo di € 11.303,49, presenta una quota residua di € 493.320,38 (oltre IRAP), la quale copre la spesa del personale per gli anni 2024 – 2025 e 2026, così come risulta dalla tabella allegata (allegato B);

2) **di dare atto** che la maggiore spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);

3) **di dare atto** che non sussistono eccedenze di personale;

4) **di pubblicare** il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i..

IL PROPONENTE

FINA MARCELLA

Il documento è firmato digitalmente ai sensi del DLgs 82/2005 s.m.i e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

CONTROLLO PREVENTIVO DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA

Il sottoscritto Vantaggiato Dr. Piero Gaetano, in qualità di Responsabile del Servizio di Segreteria, esprime, sulla proposta del presente atto, parere favorevole di regolarità tecnica attestante la legittimità, la regolarità e la correttezza amministrativa.

Data _____ Firma _____

Il sottoscritto Vantaggiato Dr. Piero Gaetano, in qualità di Responsabile del Servizio Personale, esprime, sulla proposta del presente atto, parere favorevole di regolarità tecnica attestante la legittimità, la regolarità e la correttezza amministrativa.

Data _____ Firma _____

Il sottoscritto Conti Roberto, in qualità di Responsabile del Servizio Tecnico, esprime, sulla proposta del presente atto, parere favorevole di regolarità tecnica attestante la legittimità, la regolarità e la correttezza amministrativa.

Data _____ Firma _____

CONTROLLO PREVENTIVO DI REGOLARITA' CONTABILE E COPERTURA FINANZIARIA

La sottoscritta Fusaro Rag. Patrizia, in qualità di Responsabile del Servizio Finanziario, esprime sulla proposta del presente atto:

- Parere favore di regolarità contabile,
- Attesta per le spese in conto capitale l'avvenuto accertamento N. _____ del _____
- Attesta la copertura finanziaria della spesa ai sensi dell'art.153 comma 5 del TUEL 18/08/2000 N.267.

Pray, _____

Firma: Fusaro Patrizia

Il documento è firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue

IL PRESIDENTE

(Fina Marcella)

Il documento è firmato digitalmente ai sensi del DLgs 82/2005 s.m.i e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

(Vantaggiato Dr. Piero Gaetano)

Il documento è firmato digitalmente ai sensi del DLgs 82/2005 s.m.i e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

(Art. 124, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

N. 1013 REG. PUBBLICAZIONE

Certifico io segretario comunale su conforme dichiarazione del Messo, che copia del presente verbale venne pubblicata il giorno 15-11-2023 all'albo pretorio ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.

Pray, li 15-11-2023

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

(Vantaggiato Dr. Piero Gaetano)

Il documento è firmato digitalmente ai sensi del DLgs 82/2005 s.m.i e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

(art.134, comma 3, D.Lgs 18/08/2000 n. 267)

Si certifica che la sua estesa deliberazione non soggetta al controllo preventivo di legittimità, è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta esecutiva il..... ai sensi dell'art.134, comma 3, del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267.

Pray, li

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

(Vantaggiato Dr. Piero Gaetano)

Il documento è firmato digitalmente ai sensi del DLgs 82/2005 s.m.i e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

Conforme all'originale, in carta libera ad uso amministrativo.

Pray, li

IL VICESEGRETARIO COMUNALE

Il documento è firmato digitalmente ai sensi del DLgs 82/2005 s.m.i e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa



DiKe - Digital Key
(Software per la firma digitale di documenti)

Esito Verifica Firme

15 novembre 2023

File : C:/Users/B.Patrizia1/dikeTmpdir_30721/31214/74 CAPACITA' ASSUNZIONALE.pdf.p7m

Esito Verifica : Certificato di CA non trovato
Algoritmo Digest : SHA-256
Firmatario : Marcella Fina
Ente Certificatore : InfoCamere Qualified Electronic Signature CA
Cod. Fiscale : TINIT-FNIMCL85P44L669K
Stato : IT
Cod. Ident. : SIG0000005311844
Certificato Sottoscrizione : SI
Validità Cert dal: : 26/05/2023 09.24.42 (UTC Time)
Validità Cert fino al: : 26/05/2026 00.00.00 (UTC Time)
Certificato Qualificato : Certificato Qualificato conforme alla normativa
Limite D'uso : Questo certificato rispetta le raccomandazioni previste dalla Determinazione Agid N. 121/2019
Data e Ora Firma : 15/11/2023 07.31.57 (UTC Time)

Esito Verifica : Certificato di CA non trovato
Algoritmo Digest : SHA-256
Firmatario : PIERO GAETANO VANTAGGIATO
Ente Certificatore : InfoCamere Qualified Electronic Signature CA
Cod. Fiscale : TINIT-VNTPGT60L01D237D
Stato : IT
Cod. Ident. : SIG0000004768481
Certificato Sottoscrizione : SI
Validità Cert dal: : 07/04/2022 07.11.15 (UTC Time)
Validità Cert fino al: : 07/04/2025 00.00.00 (UTC Time)
Certificato Qualificato : Certificato Qualificato conforme alla normativa
Limite D'uso : Questo certificato rispetta le raccomandazioni previste dalla Determinazione Agid N. 121/2019
Data e Ora Firma : 14/11/2023 17.09.26 (UTC Time)

Esito Verifica : Certificato di CA non trovato
Algoritmo Digest : SHA-256
Firmatario : PATRIZIA FUSARO
Ente Certificatore : ArubaPEC EU Qualified Certificates CA G1
Cod. Fiscale : TINIT-FSRPRZ66L54B041C
Stato : IT
Cod. Ident. : WSREF-1708542338082
Certificato Sottoscrizione : SI
Validità Cert dal: : 30/06/2022 07.25.05 (UTC Time)
Validità Cert fino al: : 30/06/2025 07.25.05 (UTC Time)
Certificato Qualificato : Certificato Qualificato conforme alla normativa
Data e Ora Firma : 15/11/2023 07.56.40 (UTC Time)



Studio
Sigauco



Determinazione capacità assunzionali.



Comune di
PRAY

Studio Sigauco Srl
Via S. Croce 40
10024 Moncalieri (TO)

Tel. 011 6485594
Fax 011 0432476

info@studiosigauco.com
www.studiosigauco.com



Azienda certificata
ISO 9001:2015

LLOYD'S

Studio Sigauco, competenze e professionalità a fianco del tuo Ente.



SOMMARIO

SOMMARIO	2
INTRODUZIONE	3
NORME DI RIFERIMENTO	6
REQUISITI PER PROCEDERE AD ASSUNZIONI DI PERSONALE	8
NUMERI E INFORMAZIONI CARATTERIZZANTI L'ENTE	10
ADEMPIMENTI PRESUPPOSTI AL RECLUTAMENTO DI PERSONALE	12
ULTERIORI VINCOLI ALLE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO	13
DETERMINAZIONE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI - D.P.C.M.	15
ELEMENTI CHE CONTRIBUISCONO ALLA DETERMINAZIONE DEL RAPPORTO SPESA/ENTRATE	18
DETERMINAZIONE DELLE PERCENTUALI MASSIME DI INCREMENTO	21
DETERMINAZIONE CONCLUSIVA DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI	22
PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO FLESSIBILE	23
CONCLUSIONI	24



DETERMINAZIONE CAPACITA' ASSUNZIONALE

INTRODUZIONE

Il 27 aprile 2020 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 il Decreto 17 marzo 2020, recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni", attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni nella Legge n. 58/2019, cosiddetto "Decreto Crescita".

Destinatari del D.P.C.M. sono i Comuni.

Il Decreto ha mantenuto un contenuto praticamente identico a quello uscito l'11 dicembre 2019 dalla Conferenza Stato-Città e Autonomie locali, tranne che per l'aggiornamento apportato dal Decreto-legge Milleproroghe con il mantenimento della prevista efficacia dal 20 aprile 2020.

Il Decreto ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Nella pratica serve a: "individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia".



Si possono verificare tre differenti situazioni:

- I Comuni che si collocano al di sotto del primo “valore soglia” potranno far crescere la spesa negli anni fino al raggiungimento del limite previsto nel Decreto. Richiamando sinteticamente i punti di maggiore rilievo vediamo quindi:

Capacità assunzionale ulteriore rispetto a quella ordinaria, determinata traducendo in valore finanziario lo scostamento tra % dell'ente e % di riferimento della soglia più bassa.

Contestuale rispetto della ulteriore soglia di incremento progressivo della spesa rispetto all'anno 2018 con eventuale possibilità dei resti dei cinque anni precedenti.

Deroga, per le assunzioni a tempo indeterminato “da decreto”, al limite di spesa ex art. 1, comma 557 (o 562), della legge 296/2006.

- I Comuni che invece presentano un rapporto eccedente il “valore-soglia”, dunque superiore, devono avviare un percorso di graduale riduzione del rapporto fino a rientrare nei valori previsti nel Decreto entro il 2025.

Capacità assunzionale ordinaria (art. 3, comma 5, D.L. 90/2014 e smi).

Rispetto del comma 557 (o 562), della Legge 296/2006.

Obbligo di programmazione del rientro, nell'arco temporale di 5 anni, nella % di riferimento per la propria classe demografica, anche applicando un turnover inferiore al 100%.

In caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo entro il quinquennio, turnover ridotto al 30% dal 2025.



- I Comuni il cui rapporto sia compreso tra i 2 “valori-soglia” precedentemente indicati non potranno aumentare il valore del già menzionato rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto approvato.

Capacità assunzionale ordinaria (art. 3, comma 5, D.L. 90/2014).

Rispetto dell'art. 1, comma 557 (o 562), della legge 296/2006.

Rispetto nell'anno in programmazione del rapporto % tra spesa di personale ed entrate correnti rilevato nell'ultimo rendiconto approvato.

È stata prodotta una circolare esplicativa della Funzione pubblica, che ha consentito agli Enti di adottare gli adeguamenti necessari ai propri Piani triennali dei fabbisogni del personale.



NORME DI RIFERIMENTO

Il quadro normativo attuale in materia di capacità assunzionale per gli enti locali contempla principalmente:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e in particolare: l'art. 6 in materia di dotazioni organiche, l'art. 33 in materia di ricognizione delle eccedenze di personale e l'art. 35, in materia di reclutamento del personale nonché il successivo D. Lgs. 75/2017, cd. Riforma Madia, di revisione del Testo Unico del Pubblico Impiego;
- l'art. 1, commi 557 (o 562) e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, in materia di contenimento della spesa di personale delle pubbliche amministrazioni;
- l'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 in materia di limitazioni alle assunzioni a tempo determinato e flessibile delle pubbliche amministrazioni;
- l'articolo 3 comma 5 e ss. del D.L. 90/2014, l'art. 1, commi 228 e seguenti, della legge 208/2015 (legge di stabilità 2016), l'articolo 16 del D.L. 113/2016, l'art. 22 commi 2 e 3 del D.L. 50/2017 ed infine l'art. 1 c. 863 della legge 205/2017 (legge di bilancio 2018) in materia di limitazioni alle assunzioni a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni. Infine, si rammenta che la legge di bilancio 2019 (Legge 145/2018) ai commi 828 e ss. ha escluso l'applicazione delle limitazioni amministrative (tra cui il divieto di assunzione) agli enti che non abbiano rispettato il pareggio di bilancio se in dissesto e predissesto;
- l'art.33 comma 2 del D.L. 34/2019 convertito nella Legge 58/2019, cd. Decreto Crescita, ha previsto nuove modalità di assunzione a tempo indeterminato per i comuni definiti "virtuosi" perché rientranti nelle fasce definite dal D.P.C.M. successivamente riportato. L'art. 33 citato non abroga la disciplina vigente in materia di turn over ma vi si inserisce prevedendo spazi assunzionali aggiuntivi per i comuni "meritevoli";
- il D.P.C.M. 17 marzo 2020, inerente alle misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.
- Nota MEF - RGS - Prot. 12454 del 15/01/2021 indirizzata al Comune di Roma che ha affermato che le disponibilità delle capacità assunzionali residue maturate dal 2015 al 2019 non sono da aggiungere al risultato della Tabella 2 del DM 17 marzo 2020, bensì da usare, solo se più favorevoli, alternativamente a tale percentuale.



La precisazione riguarda solo gli enti virtuosi, quelli con bassa percentuale tra spese di personale ed entrate correnti al netto del Fcde.

- L'art. 53-septies del D.L. n. 104/2020 sulla neutralità delle spese etero-finanziate che costituisce un importante correttivo alla determinazione delle voci di spesa e di entrata ai fini della verifica del rispetto del c.d. valore soglia. La norma prevede infatti che le spese di personale riferite a nuove assunzioni effettuate in data successiva alla conversione dello stesso D.L. n. 104/2020, finanziate integralmente o parzialmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, a decorrere dal 2021 non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia, fino a permanenza del finanziamento. Si tratta di una previsione utile a migliorare i margini assunzionali dei comuni (depurando denominatore e numeratore di uno stesso valore, l'incidenza della spesa di personale è più bassa), che tuttavia, nella sua formulazione letterale, presenta alcuni limiti:

a) non può riguardare il personale etero-finanziato assunto prima dell'entrata in vigore della norma;

b) può essere applicata solo qualora la norma che dispone lo stanziamento delle risorse (legge statale, legge regionale, decreto ministeriale...) destini specificamente le stesse ad assunzioni di personale.

Di seguito una elencazione non esaustiva di spese che possono certamente essere considerate neutre rispetto alla verifica del rispetto dei valori-soglia definiti dal DM 17 marzo 2020:

- ◇ assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR (art. 1, comma 1, DL. N. 80/2021);
- ◇ assunzioni a tempo determinato finalizzate all'attuazione degli interventi del PNRR nei comuni fino a 5.000 abitanti a valere Fondo istituito presso il Ministero dell'Interno (art. 31-bis, commi 5 e 6, D.L. n. 152/2021);
- ◇ assunzioni a tempo indeterminato degli assistenti sociali finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, c. 801, L. Bilancio n. 178/2020; art. 1 commi 734- 735 L. Bilancio n. 234/2021);



- ◇ assunzioni a tempo determinato per il potenziamento dei servizi sociali (art. 1, comma 200, L. Bilancio n. 205/2017);
- ◇ assunzioni del personale educativo finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, comma 172, L. Bilancio 234/2021);
- ◇ stabilizzazione del personale ex-LSU/LPU (art. 1, comma 495, L. Bilancio n. 160/2019; DPCM 28 dicembre 2020);
- ◇ quote del trattamento economico del segretario comunale rimborsate al comune capofila dai comuni convenzionati (art. 3, comma 2, DM Interno 21 ottobre 2020);
- ◇ assunzioni di personale a tempo determinato per fare fronte ai maggiori oneri conseguenti agli incentivi per risparmio energetico (art. 1, c. 69, legge n. 178/2020);
- ◇ stabilizzazione del personale impiegato presso i comuni dei crateri sismici ai sensi dell'art. 57, comma 3, del D.L. n. 104/2020 a valere su risorse statali.

REQUISITI PER PROCEDERE AD ASSUNZIONI DI PERSONALE

L'avvio delle procedure di assunzione di personale, a qualsiasi titolo, deve essere preceduto dalla verifica dei presupposti formali e sostanziali previsti dalle norme vigenti. In particolare, devono essere assicurati i seguenti requisiti:

- Rispetto del contenimento della spesa di personale (1 commi 557 e 557 quater della legge 296/2006 aggiunto, quest'ultimo, dall'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014): la spesa di personale non può essere superiore alla spesa media del triennio 2011-2013, qualora l'Ente fosse soggetto al patto di stabilità, diversamente si deve prendere come riferimento la spesa dell'esercizio 2008.
- Approvazione del bilancio di previsione entro il termine di legge (ordinariamente il 31 dicembre dell'anno precedente).
- Approvazione del rendiconto di gestione entro il termine di legge (ordinariamente il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento).



- Invio dei dati relativi ai bilanci alla Banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP) entro trenta giorni dall'approvazione
- Attestare l'assenza della condizione di deficitarietà strutturale e di dissesto (art. 243 comma 1 TUEL).
- Approvazione del PIAO ex art. 6 DL 80/2021.
- Adozione del piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, di cui all'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198. (Per gli enti che adottano il PIAO semplificato ovvero che non ricomprendono il documento nel PIAO)
- Adozione del Piano della performance (art. 10 comma 5 del d.lgs. 150/2009), che per gli Enti locali è unificato nel PEG (art. 169, comma 3-bis, del TUEL); (Per gli enti che adottano il PIAO semplificato ovvero che non ricomprendono il documento nel PIAO)



NUMERI E INFORMAZIONI CARATTERIZZANTI L'ENTE

Nel caso di specie, l'Ente:

- A. conta un numero di abitanti pari a 2010;
- B. ha in servizio, n.7 dipendenti al 31.12.2022;
- C. il rapporto dipendenti/popolazione è, nel 2022, pari a 1 per 287 abitanti, ed è quindi inferiore a quello previsto dal DM Interno 18 novembre 2020, di cui si riporta la tabella, per i Comuni con popolazione compresa tra 2.000 e 2.999 abitanti (1 su 151);

fascia demografica	rapporto medio dipendenti- popolazione
fino a 499 abitanti	1/83
da 500 a 999 abitanti	1/112
da 1.000 a 1.999 abitanti	1/132
da 2.000 a 2.999 abitanti	1/151
da 3.000 a 4.999 abitanti	1/159
da 5.000 a 9.999 abitanti	1/169
da 10.000 a 19.999 abitanti	1/166
da 20.000 a 59.999 abitanti	1/152
da 60.000 a 99.000 abitanti	1/134



da 100.000 a 249.999 abitanti	1/20
da 250.000 a 499.999 abitanti	1/91
da 500.000 abitanti e oltre	1/85



ADEMPIMENTI PRESUPPOSTI AL RECLUTAMENTO DI PERSONALE

Per procedere legittimamente ad assunzioni di personale, l'ente deve preliminarmente:

- A. Effettuare la ricognizione delle eccedenze di personale. A tal fine, ciascun responsabile di struttura organizzativa dovrà indicare l'eventuale presenza di unità di personale eccedenti il reale fabbisogno. Questo adempimento si concretizza nella dichiarazione annuale da parte dell'ente, con apposito atto ricognitivo da comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, dalla quale emerga, per l'appunto, l'assenza di personale in sovrannumero o in eccedenza (art. 33 del d.lgs. 165/2001 come riscritto dall'articolo 16 della legge 183/2011).
- B. Effettuare la ricognizione dei fabbisogni di personale presso le strutture organizzative dell'Ente. A tal fine, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D.Lgs. 165/2001, ciascun responsabile individua i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali assegnati alla propria struttura e, ove ne ravvisi la mancanza o l'insufficienza, segnala il fabbisogno rilevato sotto forma di proposta di reclutamento di personale.
- C. Sulla base delle rilevazioni di cui sopra, la Giunta Comunale approva il programma triennale di fabbisogno del personale dei rimodulati art. 6 e 6 ter del D.Lgs. 165/2001 (a seguito della riscrittura dell'articolo da parte dell'art. 4 del D.Lgs. 75/2017) e art. 91 T.U.E.L., che contiene l'identificazione del numero di unità, dei profili professionali e delle categorie di inquadramento del personale da assumere nel triennio successivo, con specifica della modalità di reclutamento e della presunta decorrenza dell'assunzione. Il piano assunzionale deve in ogni caso assicurare il rispetto delle norme vigenti sul contenimento della spesa di personale. Inoltre, deve garantire la compatibilità con le capacità di bilancio, per cui la spesa derivante da ogni assunzione prevista nel piano deve trovare copertura finanziaria nel corrispondente stanziamento di bilancio. La compatibilità della spesa derivante dal programma di fabbisogno dev'essere sottoposta anche alla verifica preventiva dell'organo di revisione. Il piano deve essere elaborato sulla base delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" pubblicate nella Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018. Si ricorda che questo documento deve essere contenuto nel D.U.P. (Documento Unico di Programmazione).

D. Infine, qualora dalle operazioni sopra illustrate emerga l'incoerenza della



dotazione organica dell'ente con la consistenza del personale in servizio e l'effettiva individuazione dei fabbisogni (ad esempio, se il numero di unità in organico di una determinata categoria si rivela inferiore a quelle in servizio sommate a quelle che si prevede di assumere), può risultare necessario, con apposito provvedimento, rideterminare la dotazione organica stessa.

- E. Effettuare la comunicazione, da parte di ciascuna amministrazione pubblica, del già menzionato Piano triennale al Dipartimento della funzione pubblica da effettuarsi entro trenta giorni dalla relativa adozione (attuale art. 6 ter, comma 5 del D.Lgs. 165/2001).
- F. Gli adempimenti sopra richiamati vanno inseriti nel PIAO.

ULTERIORI VINCOLI ALLE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Si ricordano inoltre i seguenti vincoli che le amministrazioni devono rispettare nella effettuazione delle assunzioni a tempo indeterminato:

- A. Comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica, e alla struttura regionale, ai fini della assegnazione del personale in disponibilità (articolo 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.), cd. mobilità obbligatoria. A seguito della Legge 56/2019 cd. Concretezza sono stati ridotti i termini (da 60 a 45 giorni e attualmente a 20 giorni) per l'avvio della selezione dall'inoltro della relativa comunicazione al Dipartimento Funzione Pubblica.
- B. Attivazione della mobilità volontaria (ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.). Vi sono indicazioni diversificate della giurisprudenza del Consiglio di Stato sulla necessità della applicazione di questo vincolo nel caso di scorrimento di graduatorie valide dell'Ente, considerando comunque prevalenti quelle che vanno nella direzione di non considerare necessaria la mobilità nel caso di scorrimento di graduatorie dello stesso Ente. Sul punto si pone altresì l'attenzione al "cd. decreto Concretezza" approvato con Legge 56/2019 che ha introdotto per il triennio 2019/2021 (ora fino al 31.12.2024) una disciplina derogatoria a tale obbligo, in determinati casi (art. 3 comma 4).
- C. Scorrimento delle graduatorie valide dell'Ente, tranne che per posti di nuova istituzione e/o per la trasformazione di posti esistenti (art. 91, comma 4, D.Lgs. n. 267/2000). Si ricorda che il vincolo allo scorrimento delle graduatorie può essere



derogato solamente in presenza di comprovate motivazioni di interesse pubblico o istituzione di nuovi posti in dotazione organica.



DETERMINAZIONE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI – D.P.C.M.

Con l'approvazione del Decreto i comuni "virtuosi", con un rapporto spese di personale sulla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità stanziato in bilancio di previsione assestato, entro una specifica percentuale fissata dal citato D.P.C.M., possono procedere ad ulteriori 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. Si riportano le tabelle definite con il nuovo D.P.C.M.:

Tab. 1 - Tabella valori soglia più bassi (enti virtuosi):

Numero di abitanti	Valore soglia
da 1 a 999	29,5%
da 1.000 a 1.999	28,6%
da 2.000 a 2.999	27,6%
da 3.000 a 4.999	27,2%
da 5.000 a 9.999 abitanti	26,9%
da 10.000 a 59.999 abitanti	27,0%
da 60.000 a 249.999 abitanti	27,6%
da 250000 a 1.499.999 abitanti	28,8%
sopra i 1.500.000 abitanti	25,3%



Tab. 2 - Tabella tetto massimo valori soglia:

Numero di abitanti	Valore soglia
da 1 a 999	33,5%
da 1.000 a 1.999	32,6%
da 2.000 a 2.999	31,6%
da 3.000 a 4.999	31,2%
da 5.000 a 9.999 abitanti	30,9%
da 10.000 a 59.999 abitanti	31,0%
da 60.000 a 249.999 abitanti	31,6%
da 250000 a 1.499.999 abitanti	32,8%
sopra i 1.500.000 abitanti	29,3%



Tab. 3 - Percentuali di incremento spesa per virtuosi:

Anni	2020	2021	2022	2023	2024
Numero abitanti	% di incremento assunzionale				
da 1 a 999	23%	29%	33%	34%	35%
da 1.000 a 1.999	23%	29%	33%	34%	35%
da 2.000 a 2.999	20%	25%	28%	29%	30%
da 3.000 a 4.999	19%	24%	26%	27%	28%
da 5.000 a 9.999 abitanti	17%	21%	24%	25%	26%
da 10.000 a 59.999 abitanti	9%	16%	19%	21%	22%
da 60.000 a 249.999 abitanti	7%	12%	14%	15%	16%
da 250.000 a 1.499.999 abitanti	3%	6%	8%	9%	10%
Sopra 1.500.000	1%	3%	4%	4,5%	5,5%



ELEMENTI CHE CONTRIBUISCONO ALLA DETERMINAZIONE DEL RAPPORTO SPESA/ENTRATE

Nel richiamare l'art. 2 del D.P.C.M. in questione vediamo come:

"Al fini del presente decreto sono utilizzate le seguenti definizioni:

- a) Spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'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, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.*
- b) Entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata."*

L'articolo 2 contiene la definizione delle voci da inserire al numeratore e al denominatore del rapporto ai fini della determinazione del valore di riferimento per ciascuna amministrazione. 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 macroaggregato 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 rispetto alle tre annualità che concorrono alla media. Deve essere, altresì, evidenziato che il FCDE è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso. Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, le entrate correnti da considerare appare opportuno richiamare gli estremi identificativi di tali entrate, come riportati negli aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III,

Studio Sigaudo Srl | Via S. Croce 40 - 10024 Mancalés (TO) | Tel. 011 6485594 | www.studio-sigaudo.com | 11

Rendiconto della gestione, accertamenti. Nel caso dei Comuni che hanno optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'articolo 1, comma 668, della legge n.147/2013 e hanno in conseguenza attribuito al gestore l'entrata da Tari corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata da TARI va contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia.

I dati caratterizzanti l'Ente sono i seguenti:

Descrizione voce	Importo
Spesa personale 2022¹	362.309,23
Media entrate correnti (acc. Tit. I-II-III 20/21/22)	1.851.409,96
F.C.D.E. Bilancio assestato 2022	23.059,61
Valori entrate correnti ex art. 2 c. 1 lett. B) D.P.C.M.	1.828.347,35
% soglia	19,82%

Nel richiamo delle tabelle riportate nel paragrafo "determinazione delle capacità assunzionali" è opportuno spiegare le tre casistiche che possono derivare dal calcolo di cui sopra:

A. I Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia. Tale potenzialità espansiva della spesa esplicherà i suoi effetti progressivamente, secondo incrementi annuali stabiliti. Detti comuni possono altresì utilizzare la capacità di spesa residua, le eventuali assunzioni riconducibili all'utilizzo di detta capacità saranno neutre ai fini del conteggio di determinazione della fascia di appartenenza.

¹ La spesa di personale è considerata al netto della quota di rimborso ricevuta dall'ente in relazione alla convenzione di segreteria (€36.089,64) e della spesa relativa ai miglioramenti contrattuali (ex CCNL 16.11.2022) relativamente agli anni 2019-2021 (€8.909,97).



B. I Comuni in cui il rapporto fra Spesa del personale e le Entrate correnti risulti superiore al valore- soglia richiamato, sono tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, fino al conseguimento del valore soglia. A tal fine possono operare sia sulla leva delle entrate che su quella della spesa di personale, eventualmente "anche" applicando un turn over inferiore al 100 per cento. Nell'eventualità che la soglia-obiettivo non sia raggiunta nel 2025, il Decreto prevede un turn-over ridotto al 30%, sino al raggiungimento della soglia, come già previsto dall'art. 33, co. 2, del dl 34/2019.

C. Comuni in cui il rapporto fra la Spesa di personale e le Entrate correnti risulta compreso fra i valori soglia individuati dall'art. 4, comma 1, e dall'art. 6, comma 1, del Decreto per ciascuna fascia demografica. I Comuni che si collocano in questa fascia intermedia possono incrementare la propria spesa di personale solo a fronte di un incremento delle entrate correnti tale da lasciare invariato il predetto rapporto. Questi comuni, in ciascun esercizio di riferimento, devono assicurare un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti non superiore a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato.

A fronte dei dati ottenuti la casistica in cui rientra l'Ente è quella rappresentata all'interno del punto A dal momento in cui la percentuale di riferimento per la prima fascia è pari a 27,60%, quella relativa al tetto massimo 31,60% e quella ottenuta applicando il conteggio per l'ente è pari a 19,82%.

Il che ci porta, nel rispetto del nuovo DPCM, a presentare i seguenti dati inerenti alla capacità assunzionale residuale, determinata senza prendere in considerazione eventuali resti assunzionali:

Rif	Descrizione Voce	Dati
A	Soglia di riferimento	27,60%
B	Rapporto spese di personale 2022/media entrate correnti	19,82%
C	Scarto in punti % (A-B)	7,78%
D	Media entrate correnti	1.828.347,35
F	Capacità assunzionale	142.314,64



DETERMINAZIONE DELLE PERCENTUALI MASSIME DI INCREMENTO

Rispetto a quanto specificato dalla normativa vigente i Comuni "virtuosi" ovvero che si collocano nella prima casistica, possono incrementare annualmente la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla tabella introdotta dall'art. 5 del Decreto, e fermo in ogni caso il rispetto del valore-soglia. Si fa presente che i valori percentuali riportati in tabella rappresentano un incremento rispetto alla base "spesa di personale 2018", per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti. Si tratta di una misura finalizzata a rendere graduale la dinamica di crescita della spesa di personale, comunque nei limiti massimi consentiti dal valore-soglia di riferimento. Tale limitazione alla dinamica di crescita può tuttavia essere derogata, e quindi superata, nel caso di Comuni che abbiano a disposizione facoltà assunzionali residue degli ultimi 5 anni (c.d. resti assunzionali). Ciò vuol dire che il Comune può utilizzare i propri resti assunzionali anche in deroga ai valori limite annuali di cui alla Tabella 2, in ogni caso entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento.

Si evidenzia che, per rendere possibile l'utilizzo effettivo delle risorse che si liberano in applicazione della nuova disciplina, l'articolo 6 specifica che "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'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296".

Inoltre si precisa che il MEF con nota MEF - RGS - Prot. 12454 del 15/01/2021 indirizzata al Comune di Roma ha affermato che le disponibilità delle capacità assunzionali residue maturate dal 2015 al 2019 non sono da aggiungere al risultato della Tabella 2 del DM 17 marzo 2020, bensì da usare, solo se più favorevoli, alternativamente a tale percentuale. La precisazione riguarda solo gli enti virtuosi, quelli con bassa percentuale tra spese di personale ed entrate correnti al netto del Fcde.

Nel caso del Comune di PRAY non è possibile l'utilizzo dei resti assunzionali.



DETERMINAZIONE CONCLUSIVA DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI

Capacità assunzionali determinate confrontando la spesa del personale con il valore soglia:

Rif.	Descrizione Voce	Dati
A	Soglia di riferimento	27,60%
B	Rapporto spese di personale/media entrate correnti	19,82%
C	Scarto in punti % (A-B)	7,78%
D	Media entrate correnti	1.828.347,35
E	Incremento teorico massimo	142.314,64
F	Capacità assunzionale effettiva	118.843,49

N.B. si segnala che a seguito della pubblicazione del DM 17.03.2020 le mobilità extracompartimentali non sono più neutre.

CAPACITA' ASSUNZIONALE MASSIMA 2023				
SPESA PERSONALE 2018	SPESA TEORICA MASSIMA PERSONALE 2023	SPESA DI PERSONALE (RENDICONTO) 2022	INCREMENTO SPESA MASSIMO CONSENTITO	INCREMENTO SPESA RESIDUO
A	B	C	D=B-A	E=(B-C)
409.806,87	504.623,87	362.309,23	118.843,99	142.314,64



PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO FLESSIBILE

Le limitazioni in materia di personale assunto a tempo determinato, o comunque con rapporto di lavoro flessibile, continuano ad essere quelle previste dall'art. 9, comma 28, dal settimo al nono periodo, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78: la spesa annua complessiva per tali tipologie di rapporti non può superare la corrispondente spesa sostenuta nell'anno 2009.

Per l'Ente, tale limite ammonta a € ZERO.

Non rileva, ai fini della verifica di tale limite, la spesa per il personale in comando, distacco o convenzione mentre sono da computare ai fini del predetto vincolo i servizi prestati da coloro che sono inquadrati ai sensi dell'art. 1 comma 557 Legge 311/2004 (cd. Quasi comando o scavalco).

Non rilevano ai fini di tale limite gli incarichi ex art.110 comma 1 del Tuel in quanto esplicitamente esclusi dallo stesso art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010.

Nel caso di Comuni privi di personale con qualifica dirigenziale, ipotesi per la quale non può considerarsi applicabile il limite dei rapporti a tempo determinato ex art.110 Tuel nel limite del 30% (attualmente 50%) dei posti istituiti in dotazione organica della medesima qualifica, deve comunque ritenersi applicabile la disciplina generale di cui al D.Lgs. 81/2015 c.d. Jobs Act e, in specie, la disposizione contenuta nell'art.23, per cui il limite percentuale di assunzione di lavoratori a tempo determinato deve individuarsi nella misura del 20% del personale a tempo indeterminato alle dipendenze del medesimo datore di lavoro (cfr. Corte dei Conti Lazio – Deliberazione n.85/2018/PAR).

Dall'analisi dei dati forniti, il Comune di Pray ha rispettato le previsioni di cui all'art.9, comma 28, del D.L. 78/2010.

A tal fine, ricorrendone la necessità, si consiglia di verificare la possibilità di procedere in conformità al principio di diritto enunciato dalla Sezione autonomie della Corte dei Conti nella deliberazione n.15/SEZAUT/2018/QMIG: "Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa



strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento”.

CONCLUSIONI

Il Comune sulla base dei dati forniti si colloca nella fascia “ente virtuoso” in quanto i parametri di riferimento si collocano su un valore inferiore a 27,60% che rappresenta il limite di virtuosità.

Alla luce di quanto in precedenza evidenziato, si rappresenta che l'ente può procedere a nuove assunzioni nei limiti indicati.

ALLEGATO B - Fabbisogno del personale anno 2024/2025/2026

PIANTA ORGANICA PREVISTA (personale in servizio + assumibili)										Oneri a carico Ente			TOTALE COSTO DEL PERSONALE ANNO 2024
AREA	SETTORE	UNITA'	ex CAT.	ex CAT.ECO	Costo per 13 mensilità (tabellare nuovo CCNL del novembre 2022)	Costo complessivo tutti i compensi	Contributo previdenziali, assistenziali ed assicurativi	IRAP	TOTALE ONERI				
funzionari - elevata qualifica	tecnico	1	D	7	36.313,00 €	49.511,00 €	14.457,21 €	4.208,44 €	18.665,65 €	68.176,55 €			
Istruttori	tecnico	1	C	6	26.874,00 €	27.794,00 €	8.116,13 €	2.362,49 €	10.478,62 €	38.272,62 €			
Istruttori	tributi	1	C	1	23.318,00 €	23.723,00 €	6.826,29 €	2.056,00 €	8.882,29 €	32.605,29 €			
funzionari - elevata qualifica	finanziario	1	D	7	36.276,00 €	49.037,00 €	14.110,40 €	4.168,15 €	18.278,54 €	67.315,54 €			
operatori esperti	tecnico/viabilità	1	B	3	21.879,00 €	22.215,00 €	6.486,78 €	1.925,00 €	8.411,78 €	30.626,78 €			
operatori esperti	tecnico/viabilità	1	B	3	21.879,00 €	22.215,00 €	6.486,78 €	1.925,00 €	8.411,78 €	30.626,78 €			
Istruttori	amministr./segreteria	1	C	6	26.874,00 €	27.794,00 €	7.997,72 €	2.362,49 €	10.360,21 €	38.154,21 €			
Istruttori	demografico	1	C	2	23.856,00 €	24.257,00 €	6.979,95 €	2.102,00 €	9.081,95 €	33.338,95 €			
Istruttori	vigilanza	1	C	1	23.318,00 €	25.034,00 €	7.492,68 €	2.362,49 €	9.855,17 €	34.889,17 €			
						271.580,00 €	78.953,94 €	23.472,04 €	102.425,99 €	374.005,99 €			

ULTERIORI SPESE											
segretario comunale						53.010,75 €	50.000,00 €	11.900,00 €	4.250,00 €	16.150,00 €	66.150,00 €
diritti rogito							3.000,00 €	714,00 €	255,00 €	969,00 €	3.969,00 €
Assegni nucleo famigliaie (viabilità)							- €	- €	- €	- €	- €
Assegni nucleo famigliaie (finanziario)							- €	- €	- €	- €	- €
straordinario elettorale							3.200,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €	2.000,00 €	5.200,00 €
straordinario viabilità							400,00 €	95,20 €	34,00 €	129,20 €	529,20 €
straordinario vigile							1.500,00 €	357,00 €	127,50 €	484,50 €	1.984,50 €
incentivi funzioni tecniche							5.000,00 €	1.190,00 €	425,00 €	1.615,00 €	6.615,00 €
incentivo recupero evasione tributi							2.000,00 €	476,00 €	170,00 €	646,00 €	2.646,00 €
rimanenze fondo							16.000,00 €	3.808,00 €	1.360,00 €	5.168,00 €	21.168,00 €
oneri scavalco ufficio tributi							- €	- €	- €	- €	- €
oneri scavalco vigile							- €	- €	- €	- €	- €
inden risult segretario e P.O.							8.500,00 €	2.023,00 €	722,50 €	2.745,50 €	11.245,50 €
TOTALE ULTERIORI SPESE						53.010,75 €	89.600,00 €	21.563,20 €	8.344,00 €	29.907,20 €	119.507,20 €

SUB TOTALE	493.513,19 €
A DEDURRE IRAP	31.816,04 €
TOTALE GENERALE	461.697,15 €

COMUNE DI PRAY

Provincia di Biella (BI)

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 12 del 11/11/2023

OGGETTO: PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2024/2025.

L'Organo di Revisione dott. Guercio Nuzio Rosario, nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. 5 del 26/02/2021;

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 del fabbisogno 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 dal 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 (...)”*;
- il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone *“per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”*;

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

visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ..."*;
- il DPCM del 17/03/2020 entrato in vigore in data 20/04/2020 avente ad oggetto *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"* previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare Interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

rilevato che nel dispositivo della proposta di deliberazione in esame si prende atto che non risultano sussistere situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 19 del 14/03/2023, come modificata dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 36 del 06/06/2023, con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025. Sezione Organizzazione e Capitale umano – Sottosezione "C": Piano triennale dei fabbisogni di personale, nonché la programmazione dei fabbisogni e l'approvazione calcolo della capacità assunzionale del comune di Pray (Bi);

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale trasmessa in data 09/11/2023 avente ad oggetto *"Approvazione calcolo capacità assunzionale 2023-2024 e 2025, ricognizione annuale delle eccedenze di personale"* unitamente agli allegati;

preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che:

- è rispettato il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima di un'unità (per gli enti fino a 5 dipendenti) oppure (per gli enti a partire da 6 dipendenti) nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato (di diversa percentuale determinata nel rispetto delle indicazioni di cui dell'art. 50, comma 4, del CCNL del CFL siglato in data 21/05/2018);
- è rispettato quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001 dove viene posto il *"divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;*

rilevato che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta pari ad € 541.007,17 a fronte di una spesa del personale prevista nel bilancio 2023 pari ad € 461.697,15 (IRAP esclusa pari ad € 31.816,04);

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 Pray (Bi) si colloca nella fascia demografica lett. c) con popolazione da 2.000 a 2.999 della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 2.010;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2022) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2020 – 2021 – 2022) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2022) si attesta al 19,82%, 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:

- secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Pray (Bi) ha la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) relativa all'anno 2018 (art. 5, comma 1 del DM), per un valore complessivo di euro 83.513,51, determinato dalla differenza tra la spesa teorica massima personale 2023, pari ad euro 493.320,38 (depurata dagli spazi assunzionali ceduti all'Unione dei comuni del Biellese Orientale pari ad euro 11.303,49) e la spesa personale 2018, pari ad euro 409.806,87;
- la capacità massima assunzionale depurata dagli spazi ceduti copre la spesa del personale per gli anni 2024-2026
- 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 dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

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;

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023 consente di rispettare:

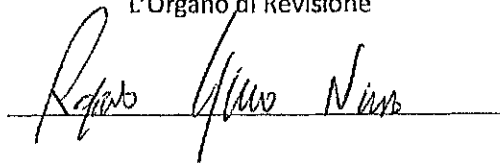
- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale avente ad oggetto *"Approvazione calcolo capacità assunzionale 2023-2024 e 2025, ricognizione annuale delle eccedenze di personale"*.

Data, 11 novembre 2023

L'Organo di Revisione

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Roberto Gino Neri', is written over a horizontal line.