



CITTA' DI OPPEANO

Provincia di Verona

N. 140 Reg. Del.

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: Approvazione Piano Triennale Fabbisogno del personale (PTFP) 2024-2026 e Ricognizione annuale eccedenze di personale

L'anno **duemilaventitre**, addì **ventinove** del mese di **novembre** alle ore **16:00**, si è svolta la riunione di Giunta Comunale presso la Sede Municipale.

Eseguito l'appello risultano:

COGNOME E NOME		PRESENTI / ASSENTI
GIARETTA PIETRO LUIGI	SINDACO	Presente
PERUZZI VALERIO	VICESINDACO	Presente
FAUSTINI LUCA	ASSESSORE	Presente
CORSINI MARA	ASSESSORE	Presente

Assiste alla seduta il Sig. SAMBUGARO UMBERTO - SEGRETARIO COMUNALE.

Il Sig. GIARETTA PIETRO LUIGI nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza, e riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta.

Oggetto: Approvazione Piano Triennale Fabbisogno del personale (PTFP) 2024-2026 e Ricognizione annuale eccedenze di personale.

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima (...).»;

Viste altresì le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

Evidenziato che:

- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una “spesa potenziale massima” affermano: “*per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente*”.

Dato atto pertanto che, in ossequio all'art. 6 del d.lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Visti inoltre:

- l'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che prevede che per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, le pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
- il decreto del ministro per la P.A. di concerto con il ministro dell'Economia e finanze, emanato il 30 giugno 2022, che definisce il contenuto del PIAO anche per gli enti di minori dimensioni;

Richiamato il DPR 24 giugno 2022 recante l'individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano
DELIBERA DI GIUNTA n. 140 del 29-11-2023 - COMUNE DI OPPEANO

integrato di attività e organizzazione, tra i quali figura il Piano dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs 165/2001;

Ritenuto necessario prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026, procedere alla ricognizione del personale in esubero;

Rilevato che, l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 "Eccedenze di personale e mobilità collettiva", modificato nel testo da ultimo dall'art. 16 della Legge n. 183/2011 (Legge di stabilità 2012), in combinato disposto con l'art. 16, commi 2 e 3, della stessa legge, impone a tutte le amministrazioni pubbliche di effettuare annualmente la ricognizione delle situazioni di soprannumero e di eventuali eccedenze di personale per esigenze funzionali o sulla base della situazione finanziaria dell'Ente, sanzionando gli inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni a qualunque titolo e dettando nel contempo le procedure da applicare per gli esuberanti;

Richiamato l'articolo l'art. 3 del d.l. 90/2014 il quale ha previsto a favore dei Comuni l'innalzamento delle ordinarie facoltà assunzionali per il personale non dirigente al 100% della spesa dei cessati dell'anno precedente, a condizione che il rapporto dipendenti - popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti - popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministero dell'Interno di cui all'articolo 263, comma 2, del D.lgs. 267/2000;

Visto il DM 18/11/2020 il quale prevede per i Comuni della fascia compresa tra i 10.000 e i 19.999 abitanti il rapporto massimo di un dipendente ogni 166 abitanti;

Dato Atto che il Comune di Oppeano alla data della presente deliberazione, ha n. 30 dipendenti a tempo indeterminato e una popolazione residente di 10.403 abitanti per cui il rapporto medio dipendenti - popolazione, di uno ogni 347 è molto inferiore a quello previsto nel DM sopra richiamato;

Ritenuto pertanto, in considerazione della consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, che non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Considerato che la Corte dei conti (cfr., *ex multis*, Sezione regionale di controllo Emilia-Romagna, deliberazione 55/2020/PAR), ritiene che nell'ambito dell'applicazione delle nuove regole assunzionali dei comuni di cui all'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e successivo decreto attuativo 17 marzo 2020, gli enti debbano attenersi al principio del costante aggiornamento del dato contabile, riferendosi, ai fini della verifica del rispetto della norma, all'ultimo rendiconto della gestione approvato in ordine di tempo al momento dell'avviamento delle diverse azioni assunzionali;

Atteso che è necessario individuare ed eventualmente rideterminare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti sia le facoltà assunzionali per questo ente secondo la nuova disciplina, ricostruendo, pertanto, la situazione dell'ente, alla luce delle norme vigenti;

Richiamato l'art. 33 del Decreto-legge 30.04.2019, n. 34 e in sua applicazione il DM 17 marzo 2020, che ha introdotto un metodo di calcolo delle capacità assunzionali diverso rispetto al sistema precedentemente disciplinato dall'art. 3 del D.L. 90 del 24.06.2014 convertito in Legge 11.08.2014 ss.mm.ii.;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", con decorrenza 20 aprile 2020, ha introdotto le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, permettendo di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Vista la circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri 13 maggio 2020, attuativa dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020, con la quale vengono fornite indicazioni per l'applicazione concreta del nuovo sistema di calcolo;

Verificato, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuando il calcolo con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale, come da prospetto di calcolo *Allegato A)* alla presente Deliberazione, che:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti pari al 15,24%
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,00% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,00%;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2024/2026 con riferimento all'annualità 2024, di Euro 768.054,39;
- Ricorre l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018 (che risulta pari a Euro 974.887,00), previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, che consente un incremento di tale spesa per Euro 214.475,14;
- Il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della Tabella 2 summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente alternativi, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando il d.m.;
- In conclusione, il Comune deve assumere a riferimento, quale limite per l'effettuazione di nuove assunzioni a tempo indeterminato a valle dell'approvazione del rendiconto di gestione dell'anno 2022, il parametro "soglia" determinato dalla soglia costituita ai sensi del richiamato art. 5, comma 1, del d.m. 17 marzo 2020, c.d. Tabella 2, che ammonta complessivamente ad una spesa di personale insuperabile di Euro 1.189.362,14;

Richiamata la Deliberazione di Giunta Comunale n. 65 del 24/05/2023 con la quale è stato approvato il P.I.A.O. 2023-2025, che include la Sez. 3.3 Piano dei Fabbisogni di personale 2023-2025;

Dato atto che, con riferimento a quanto previsto nella suddetta deliberazione, sono state portate a termine nell'anno 2023, le seguenti procedure di assunzione:

- istituzione di due nuovi profili appartenenti all'Area Istruttori, coperti attraverso progressioni tra le aree, mediante procedura valutativa ai sensi dell'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16/11/2022 e attraverso procedura comparativa, assicurando il rispetto della riserva del 50% delle posizioni destinate all'esterno, ai sensi dell'articolo 52, comma 1 bis del D.Lgs 165/2001;
- assunzione di n. 1 dipendente a tempo pieno e indeterminato, appartenente all'Area degli Istruttori, con qualifica di Istruttore Amministrativo, collocato nell'Area Tecnica - Edilizia Privata, attraverso lo scorrimento di graduatoria vigente di altro Ente;

Rilevato che, nel mese di gennaio dell'anno 2024, sono previste due cessazioni per pensionamento, già formalizzate da parte degli interessati;

Ritenuto pertanto di definire il piano dei fabbisogni di personale prevedendo il piano assunzionale per il periodo 2024-2025-2026, procedendo alla copertura dei seguenti posti, oltreché eventualmente di quelli che si renderanno vacanti a seguito di cessazione:

● **ANNO 2024:**

- Copertura di un posto di Funzionario contabile - Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni (ex cat. D) CCNL 16.11.2022 - presso il Settore Finanziario, a tempo pieno ed indeterminato, preliminarmente mediante procedura di mobilità esterna volontaria mediante passaggio diretto tra pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 o, successivamente, attraverso scorrimento di graduatorie vigenti o concorso;
- Copertura di un posto di Istruttore Tecnico - Area degli istruttori (ex cat. C) CCNL 16.11.2022 - presso il Settore Tecnico-LL.PP., a tempo pieno ed indeterminato, preliminarmente mediante procedura di mobilità

esterna volontaria mediante passaggio diretto tra pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 o, successivamente, attraverso scorrimento di graduatorie vigenti o concorso;

- **ANNO 2025:** si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020;
- **ANNO 2026:** si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020;

Rilevato che, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, nei seguenti valori: SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 **Euro 974.886,56** + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. **Euro 214.475,14** = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE **Euro 1.189.362,14** \geq SPESA DI PERSONALE 2024 **Euro 1.179.629,72**;

Atteso che la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;

Richiamato l'articolo 1, comma 557-quater della legge 296/2006, introdotto dall'art. 3, comma 5-bis della legge n. 114/2014 relativo al contenimento della spesa del personale, ed evidenziato che il valore medio del triennio 2011/2013 da rispettare, è pari a € 1.007.485,65

Evidenziato che l'articolo 7, comma 1, del decreto ministeriale attuativo 17 marzo 2020, dispone 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'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”* e che, pertanto, il costo delle assunzioni a tempo indeterminato effettuate mediante l'utilizzo della capacità assunzionale concessa in applicazione dell'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e s.m.i. potrà essere escluso dal computo del limite di spesa in valore assoluto;

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

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

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

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui *“Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge*

30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni”;

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

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

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

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

Considerato che il limite di spesa ex art. 9 comma 28 del d.l. 78/2010 del Comune di Oppeano coincidente con la spesa per lavoro flessibile sostenuta nell'anno 2009, ammonta ad Euro 24.096,00.

Rilevato che nel corso dell'anno 2023, sono intervenute le dimissioni da parte della dipendente a tempo determinato assunta ex art. 90 del TUEL 267/2000 (Ufficio Staff) e che pertanto, nei limiti delle suddette facoltà assunzionali, la somma indicata risulta disponibile per assunzioni per tipologie di lavoro flessibile;

Preso, quindi, atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2024 e del bilancio pluriennale;

Dato atto che questa Amministrazione comunale non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2018;
- l'ente ha approvato, con deliberazione di Giunta comunale in data odierna il piano di azioni positive per il triennio 2024/2026;
- questo ente ha adottato il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) - E.F 2023-2025 - Assegnazione risorse finanziarie con D.G.C. n. 23 del 22/02/2023;
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- pertanto, questo ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale altrimenti prevista dall'art. 76 del D.L. 112/2008;

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

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

Acquisito il parere favorevole del Revisore dei Conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente, con Verbale n. 23 del 23/11/2023, allegato;

Visto il d.lgs.267/2000;

Richiamato il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Rilevata la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000;

SI PROPONE

1. **Di approvare** integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo;
2. **Di approvare** il Piano triennale del fabbisogno di personale 2024-2026, che andrà a confluire all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 - sezione 3. Organizzazione e capitale umano, sottosezione 3.3 Piano triennale del fabbisogno di personale, così come riportato, prevedendo le azioni seguenti:
 - **ANNO 2024:**
 - Copertura di un posto di Funzionario contabile - Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni (ex cat. D) CCNL 16.11.2022 - presso il Settore Finanziario, a tempo pieno ed indeterminato, preliminarmente mediante procedura di mobilità esterna volontaria mediante passaggio diretto tra pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 o, successivamente, attraverso scorrimento di graduatorie vigenti o concorso;
 - Copertura di un posto di Istruttore Tecnico - Area degli istruttori (ex cat. C) CCNL 16.11.2022 - presso il Settore Tecnico-LL.PP., a tempo pieno ed indeterminato, preliminarmente mediante procedura di mobilità esterna volontaria mediante passaggio diretto tra pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 o, successivamente, attraverso scorrimento di graduatorie vigenti o concorso;
 - **ANNO 2025:** si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020;
 - **ANNO 2026:** si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020;
3. **Di dare atto** che non sono previste assunzioni di personale attraverso forme di lavoro flessibile;
4. **Di rilevare**, per la verifica della compatibilità e della sostenibilità finanziaria della programmazione su specificata, quanto segue:
 - il Comune di Oppeano ha proceduto al calcolo disposto dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., nonché dal d.m. 17 marzo 2020 attuativo delle disposizioni in tema di capacità assunzionali dei comuni, verificando di collocarsi entro la soglia di “virtuosità”;
 - lo spazio assunzionale disponibile per l'effettuazione di nuove assunzioni, a incremento della spesa di personale registrata nel rendiconto della gestione dell'anno 2018, in applicazione della Tabella 2

- dell'articolo 5 del d.m. 17 marzo 2020 è pari ad Euro 214.475,14, dettagliati nell'*Allegato A*), costituente parte integrante e sostanziale della presente Deliberazione;
- tenuto conto delle assunzioni/previsioni di cui sopra, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori: SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 **Euro 974.886,56** + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. **Euro 214.475,14** = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE **Euro 1.189.362,14** ≥ SPESA DI PERSONALE 2024 **Euro 1.179.629,72**=;
 - la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;
5. **Di evidenziare** che la dotazione organica dell'Ente, tenuto conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere con l presente atto è definita come da prospetto *Allegato B*), anch'esso costituente parte integrante e sostanziale della presente Deliberazione;
 6. **Di dare atto** che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio pluriennale 2023-2025;
 7. **Di dare atto** altresì che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, del D.Lgs n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
 8. **Di precisare** che il presente atto di programmazione, fermi restando i limiti imposti dalla normativa, potrà essere modificato in relazione alle nuove o diverse esigenze che si dovessero rappresentare;
 9. **Di autorizzare** in via generale che la sostituzione di personale cessato dal servizio successivamente alla presente deliberazione, possa essere esperita mediante ricorso alla mobilità tra Enti, ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.165/2001, senza ulteriori integrazioni del piano occupazionale e nel rispetto comunque dei vincoli di spesa vigenti;
 10. **Di pubblicare** la presente deliberazione 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.;
 11. **Di trasmettere** il presente atto alle OO.SS. ed alla R.S.U, alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO entro 30gg dall'adozione, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

Il Presidente pone in trattazione la proposta di delibera sopra riportata.

LA GIUNTA COMUNALE

UDITA la relazione del Presidente;

VISTA la proposta di deliberazione sopra riportata;

PRESO ATTO che:

- è stato espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica da parte del responsabile del settore competente;
- è stato espresso il parere favorevole di regolarità contabile da parte del responsabile del settore ragioneria;

CONSIDERATA la proposta meritevole di approvazione per le motivazioni in essa indicate, che si recepiscono nel presente provvedimento;

Con voti unanimi favorevoli espressi per alzata di mano;

DELIBERA

DI APPROVARE la proposta di cui in premessa, che viene inserita nel presente atto come parte costitutiva del medesimo.

RILEVATA l'urgenza, il Presidente pone ai voti la proposta di immediata eseguibilità della delibera in argomento ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.

La proposta viene approvata con voti unanimi favorevoli espressi per alzata di mano.

Oggetto: Approvazione Piano Triennale Fabbisogno del personale (PTFP) 2024-2026 e Ricognizione annuale eccedenze di personale

PARERE **Favorevole** IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000.

Li, 24-11-23

VISTO: REGOLARITA' TECNICA
Il Responsabile del servizio
F.to Santilli Lara

PARERE: **Favorevole** IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs n. 267/2000, come sostituito dall'art. 3, comma 1, lett. b), del D.L. n. 174/2012, convertito dalla Legge n. 213/2012.

Li, 24-11-23

VISTO: REGOLARITA' CONTABILE
Il Responsabile del servizio
F.to Freddo Adriano

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

Il Sindaco
F.to GIARETTA PIETRO LUIGI

Il Segretario Comunale
F.to SAMBUGARO UMBERTO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO

Certifico che la presente deliberazione della Giunta dell'Ente è copia conforme all'originale ed è stata inserita in apposita sezione (albo pretorio) del sito informatico del Comune all'indirizzo *www.comune.oppeano.vr.it* oggi **30-11-23**, ove vi rimarrà pubblicata per giorni quindici consecutivi, ai sensi dell'art. 124 del D. Lgs. n. 267/2000.

Contestualmente all'affissione all'albo gli estremi di questa deliberazione sono stati inclusi nell'elenco trasmesso ai Consiglieri capigruppo in conformità all'art. 125 del D. Lgs. n. 267/2000.

Lì, 30-11-23

Il Funzionario incaricato

*Firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui
agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il
documento cartaceo e la firma autografa*

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Certifico che questa deliberazione è divenuta esecutiva ad ogni effetto ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D. Lgs. n. 267/2000.

Lì,

Il Funzionario incaricato
Zermiani Nadia

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	
POPOLAZIONE	10403
FASCIA	F
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,00%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,00%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022		995.213,57	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	6.982.941,00	6.789.637,09	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	6.737.681,65		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	6.648.288,62		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022		259.015,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		15,24%	

Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2022	995.213,57	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	1.763.267,96	
INCREMENTO MASSIMO	768.054,39	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-14999999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	974.887,00	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2024	22,00%	
INCREMENTO ANNUO	214.475,14	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019	-	Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2024	214.475,14	

Controllo limite (*):

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2024	1.189.362,14	DEVE ESSERE < O = A 0
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	1.763.267,96	
DIFFERENZA	- 573.905,82	

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 1

SETTORE: ANAGRAFE – STATO CIVILE – ELETTORALE - CED	
PERSONALE ASSEGNATO	N. 1 Funzionario amministrativo - incaricato E.Q.
	N. 3 Istruttori amministrativi
SETTORE: AFFARI GENERALI - PROTOCOLLO– SEGRETERIA- COMMERCIO - GARE E CONTRATTI - PERSONALE	
PERSONALE ASSEGNATO	N. 1 Funzionario amministrativo - incaricato E.Q.
	N. 3 Istruttori amministrativi (di cui 1 cessazione dal 15/01/2024 per pensionamento)
	N. 1 Operatore Esperto (Protocollo)
SETTORE: LAVORI PUBBLICI	
PERSONALE ASSEGNATO	N. 1 Funzionario amministrativo - incaricato E.Q.
	N. 3 Istruttori amministrativi
	n. 3 Operatori (operai esterni)
	n. 1 Istruttore tecnico (nuova assunzione in programmazione nel 2024)
SETTORE: EDILIZIA PRIVATA	
PERSONALE ASSEGNATO	N. 1 Funzionario amministrativo - incaricato E.Q.
	N. 2 Funzionari Tecnici
	N. 1 Istruttore amministrativo
AREA ECONOMICO-FINANZIARIA	
PERSONALE ASSEGNATO	N. 1 Funzionario amministrativo - incaricato E.Q. (in servizio fino al 31/01/2024)
	N. 1 Funzionario amministrativo - incaricato E.Q. (nuova assunzione in programmazione dal 01/01/2024)
	N. 2 Istruttori amministrativi
SETTORE : INTERVENTI SOCIALI - CULTURALI - SPORTIVI	
PERSONALE ASSEGNATO	N. 1 Funzionario amministrativo - incaricato E.Q.
	N. 1 Funzionario amministrativo - Assistente sociale
	N. 1 Istruttore amministrativo
POLIZIA LOCALE	
PERSONALE ASSEGNATO	N. 1 Funzionario - Polizia Locale
	N. 3 Istruttori - Polizia Locale

VERBALE N. 23 DEL 23.11.23

Oggetto: Parere sul Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024 - 2026, oggetto della proposta di deliberazione della Giunta comunale n. 146 del 23/11/2023

Il Revisore dei Conti del Comune di Oppeano

nella persona della dott.ssa Caterina Contro,

VISTO

- l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, in base al quale *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*;
- il parere della Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Lombardia (deliberazione n. 461/2015) secondo cui in presenza di una delibera di programmazione di fabbisogno di personale è obbligatorio acquisire preventivamente il parere dell'organo di revisione, sia al fine del controllo finanziario che di una sua valutazione autonoma a supporto dell'ente locale;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale;

VISTI

- gli articoli 89, comma 5, e l'articolo 91, commi 1 e 2 del TUEL i quali demandano alla Giunta Comunale di assumere determinazioni organizzative in materia di personale e, relativamente alle assunzioni, sulla necessità di procedere alla programmazione triennale del fabbisogno del personale compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- l'art. 1, comma 557-quater della legge 296/2006 che impone quale limite di spesa massima la media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013;
- l'art. 33, comma 2, del cosiddetto “Decreto Crescita”, decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali;
- il Decreto 17/03/2020 ad oggetto *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27/04/2020 con il quale sono stati stabiliti i nuovi valori soglia di riferimento al fine del calcolo delle capacità assunzionali per i Comuni e fissata la decorrenza del nuovo sistema al 20/04/2020;
- in particolare, l'art. 7, comma 1, del citato decreto in quale prevede che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato in applicazione di quanto previsto dagli artt. 4 e 5 del medesimo decreto 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;
- le norme, attuative dell'articolo 33 del decreto-legge 34/2019, superano il principio del turn over e adottano, per la spesa relativa al personale, determinati valori soglia, differenziati per fasce demografiche e basati sul rapporto tra la stessa spesa per il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati;
- l'art. 9, comma 8 del DL 78/2010 convertito in L. 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, riferito a tutte le spese di personale che hanno una tipologia di lavoro flessibile, che impone per gli enti in regola con i vincoli della spesa del personale di non superare nell'acquisizione di risorse flessibili il limite della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, riducendola al 50% in caso di mancato rispetto della spesa del personale, fatte salve le deroghe ivi previste per alcune fattispecie contrattuali;

CONSIDERATO

- che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 44 del 31/07/2023 sono stati verificati gli equilibri di bilancio per il periodo 2023-2025;
- che allo stato attuale appare presumibile il mantenimento di tali equilibri anche per il periodo 2024-2026;

ESAMINATA

- la proposta di deliberazione di Giunta n. 146 del 23/11/2023 ad oggetto "*Approvazione Piano Triennale Fabbisogno del personale (PTFP) 2024-2026 e Ricognizione annuale eccedenze di personale*";
- le motivazioni specifiche espresse nella suddetta proposta, riconducibili all'esigenza di dare risposta ad esigenze organizzative già espresse e ad altre necessità determinatesi a seguito cessazioni previste o prevedibili ed altresì finalizzata ad assumere determinazioni in materia di fabbisogni di personale nel rispetto dei vincoli in materia assunzionale e di spesa di personale, posti dalle normative nel tempo vigenti;
- visti i pareri preventivi favorevoli espressi in ordine alla regolarità tecnica e contabile;

INVITANDO

in ogni caso di tenere costantemente monitorati i riflessi che la spesa per nuove assunzioni ha sul bilancio pluriennale oltretché il rispetto del pareggio di bilancio;

ESPRIME

per quanto di competenza, ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. n. 448/2001 e dell'art. 4, c. 2, D.M. 17 Marzo 2020, **PARERE FAVOREVOLE**, sulla proposta di deliberazione di Giunta ad oggetto "*Approvazione Piano Triennale Fabbisogno del personale (PTFP) 2024-2026 e Ricognizione annuale eccedenze di personale*";

ASSEVERA

Il mantenimento dell'equilibrio pluriennale di bilancio 2024 - 2026 del Comune di Oppeano, ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019.

Lì, 23.11.23

Il Revisore dei Conti

dott.ssa Caterina Contro

