

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2024 – 2026

(art. 6/commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

RIFERIMENTI NORMATIVI:

- articolo 6 del D.L. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1/comma 1 lett. a) del D.P.R. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4/ comma 1 lett. c) del Decreto Ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33/comma 2 del D.L. 34/2019, convertito in Legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei Comuni);
- D.M. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33/comma 2 (definizione dei parametri soglia e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1/comma 557 o 562 della Legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- Linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del D.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

Il Decreto aprile 2019 n. 34 (c.d. "Decreto crescita") ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni, prevedendo il superamento del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il citato Decreto ha introdotto un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune ed introducendo nuovi ambiti operativi con applicazione agli Enti a decorrere dal 20 aprile 2020 ed in particolare con:

1. specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
2. individuazione delle fasce demografiche e dei relativi valori-soglia;
3. determinazione delle percentuali massime di incremento annuale.

Nello specifico all'art. 33 c.2 prevede che, a decorrere dalla data individuata da apposito Decreto attuativo, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato entro il limite di una spesa complessiva per il personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi) non superiore al valore soglia - definito come percentuale - anche differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui è prevista l'assunzione, che dovranno essere calcolate al netto delle entrate a destinazione vincolata e del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità stanziato in Bilancio di Previsione.

A seguito di Intesa in Conferenza Stato-Città in data 11 dicembre 2019 e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30 gennaio 2020, è stato adottato il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione (di concerto con il Ministro dell'economia

e delle finanze e il Ministro dell'interno 17 marzo 2020) recante «Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni» disponendo specificatamente l'entrata in vigore del provvedimento a decorrere dal 20 aprile 2020.

La citata normativa ha superato il tradizionale concetto di dotazione organica prevedendo una nuova visione che, partendo dalle risorse umane effettivamente in servizio, individua la “dotazione” di spesa potenziale massima dettata dai vincoli assunzionali e dai limiti normativi che, nel caso dell'Amministrazione comunale di Arena Po si sostanziano, per quanto attiene il limite di spesa, nella media della spesa di personale relativa al triennio 2011-2013 (ai sensi dell'art.1/ comma 557 della Legge 296/2006).

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: € 296.616,56 che - per quanto riguarda la capacità assunzionale - colloca il Comune di Artena Po - ai sensi dell'art. 3 lett. d) del D.M. 17/03/2020 - nella fascia demografica “B” (Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti), in relazione ai quali la tabella 1 del D.P.C.M. 17.03.2020 prevede un “valore soglia” pari al 28,60% - come rapporto tra le spese di personale e la media delle entrate correnti accertate negli ultimi 3 esercizi chiusi al netto dello stanziamento definitivo del (FONDO CREDITI DI DUBBIA ESIGIBILITA') FCDE del bilancio dell'ultimo esercizio considerato.

La tabella 3 del medesimo D.P.C.M. identifica invece il valore di rientro che, per i comuni classificati in fascia B, è pari al 32,60%. Il rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti dell'ultimo triennio determina 3 possibili e differenti scenari (1 = enti con % al di sotto del valore soglia, 2 = enti con % compresa tra valore soglia e valore di rientro, 3 = enti con % al di sopra del valore soglia). Considerato che il “quadro normativo” in materia di “capacità assunzionali” a tempo indeterminato è stato modificato con il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri — Dipartimento della Funzione Pubblica — (D.M.) 17 marzo 2020, pubblicato sulla G.U. n.108 del 27.04.2020 ed adottato sulla base dell'art. 33/comma 2, D.L. n 34/2019 convertito nella Legge 58/2019.

Nell'anno 2022 è stata assunta un'unità di personale, come da Piano assunzionale anno 2022 e piano triennale dei fabbisogni di personale approvati con la citata deliberazione della Giunta Comunale n. 88 in data 13.12.2021, unità inquadrata nell'area demografica – amministrativa, Cat. C – Istruttore – posizione economica C1 mediante procedura di reclutamento “attingendo” a graduatoria di altro Ente. Con deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 21.03.2023, esecutiva ai sensi di Legge, è stato approvato il programma triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2023-2025, il piano annuale delle assunzioni 2023 e la verifica del personale in esubero (negativo). Nella “1° Nota di Aggiornamento al DUPS 2024-2026” (approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 46 del 29.12.2023) si è dato atto che la spesa per il personale ha rappresentato – per l'anno 2022 – un valore percentuale del 29,23% con riferimento al rapporto tra spesa del personale e spesa corrente.

Il Comune di Arena Po conta una popolazione residente, al 31.12.2023, di n. 1510 abitanti e pertanto rientra nella fascia demografica dei comuni “da 1000 a 1.999 abitanti” ex art.3/1c. lett. b) del predetto D.P.C.M.

FASCE DEMOGRAFICHE VALORE SOGLIA

a) Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti 28,6%

Il valore soglia per fascia demografica del rapporto Spesa di personale rispetto alle Entrate correnti, secondo la definizione dell'art. 2, è quindi del 28,60%; a decorrere dal 20 aprile 2020 e fino al 31/12/2024, l'Ente che si colloca al di sotto del valore soglia ex art.4/c.1, può

incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, in misura non superiore ai seguenti valori calcolati sulla spesa di personale registrata nel 2018:

2021	2022	2023	2024
29%	33%	34%	35%

Per il periodo 2020/2024 possono essere utilizzate le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti il 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla tabella 2 del comma 1 e fermo restando il limite di cui alla tabella 1 dell'articolo 4 di ciascuna fascia demografica, se il valore soglia dell'Ente fascia demografica lett. B) del rapporto Spesa di personale rispetto alle Entrate correnti è superiore al 28,60% dovendo l'Ente adottare un percorso graduale di riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore, anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

Preso atto formalmente, pertanto, che:

1) il valore medio degli accertamenti delle entrate correnti (titoli 1, 2, 3) di "competenza" degli ultimi tre rendiconti approvati (ossia 2020, 2021 e 2022) - al netto del FCDE (Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità) stanziato nel bilancio di previsione "assestato" e relativo all'ultima annualità (2022) - è pari ad € 373.764,68:

2) la spesa di personale - intesa quale impegni di competenza della 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'art.110 del D. Lgs. 18/8/2000 n. 267, nonché per 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 loro degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP (come indicato nella Circolare del Ministero dell'Interno del 08.06.2020, rilevato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato 2022) - è pari ad €. 213.465,36 così di seguito determinata:

- a) Spese di personale consuntivo 2022 compresi arretrati contrattuali e salario accessorio (al netto di IRAP): Euro 340.545,48
- b) Importo dei rimborsi ricevuti da altre Amministrazioni per personale in Convenzione (ivi compreso censimento della popolazione e consultazioni elettorali): Euro 77.177,06 (importo al netto di IRAP) – a dedurre
- c) Arretrati anni precedenti (legge di conversione D.L. 79 art. 3 comma 4 ter): Euro 55.243,62 – a dedurre
- d) Arretrati contrattuali anno 2022 (compresi oneri riflessi): Euro 4.211,77 – a sommare
- e) IVC 2022 (compresi oneri riflessi): Euro 1.128,79 – a sommare

3) Precisato quanto sotto, con riferimento alla quantificazione della spesa di personale:

a) ai sensi dell'art.3/comma 4-ter della Legge 29 giugno 2022, n. 79 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, recante ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)" pubblicata sulla

G.U. 29 giugno 2022, n. 150 “A decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58”;

b) la spesa del personale in convenzione è stata interamente considerata procedendo successivamente allo “stralcio” della quota parte rimborsata dagli Enti in Convenzione. Il Comune di Arena Po, quale Ente capo convenzione per la gestione in forma associata del servizio di segreteria comunale e del servizio tecnico, rileva una spesa di personale che, se non considerate le componenti di entrata, non rispecchia la reale situazione contabile dell'Ente; a tal fine si richiama il parere Corte dei Conti Lombardia n. 125/2020 “Se l'informazione contabile deve rappresentare fedelmente ed in modo veritiero le operazioni ed i fatti che sono accaduti durante l'esercizio, è necessario che essi siano rilevati contabilmente secondo la loro natura finanziaria, economica e patrimoniale in conformità alla loro sostanza effettiva e quindi alla realtà economica che li ha generati e ai contenuti della stessa, e non solamente secondo le regole e le norme vigenti che ne disciplinano la contabilizzazione formale. La sostanza economica, finanziaria e patrimoniale delle operazioni pubbliche della gestione di ogni amministrazione rappresenta l'elemento prevalente per la contabilizzazione, valutazione ed esposizione nella rappresentazione dei fatti amministrativi nei documenti del sistema di bilancio”. Dovrà, pertanto, essere considerata spesa di personale, dal comune capofila come anche dagli altri comuni, tutto ciò che attiene, nella sostanza, all'assunzione del personale stesso. Spetta all'ente motivare adeguatamente l'inclusione (o l'esclusione) di voci che, per loro natura, presentino eventuali ambiguità, da sciogliere sulla base del richiamato principio contabile”.

4) il rapporto tra la voce "Spesa di personale/Entrate correnti" è dunque pari a € 213.465,36/ 1.326.013,84 = 16,10% e quindi inferiore al parametro 28,60%;

5) il valore di incremento annuale della spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto (2022) calcolata sulla spesa di personale registrata nel 2018, per le assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con il piano del fabbisogno del personale triennale 2022/2024 (ultimo approvato) e nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio 2024/2026 asseverato dall'Organo di Revisione in sede di approvazione del Bilancio di Previsione per il triennio 2024/2026, non può superare i predetti valori soglia:

RIBADITO che i valori percentuali indicati nella tabella 2 dell'art. 5 del decreto per la fascia dei comuni da 1.000 a 1.999 abitanti è la seguente:

COMUNI	2020	2021	2022	2023	2024
--------	------	------	------	------	------

a)	Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
----	----------------------------------	-------	-------	-------	-------	-------

Rilevato che la spesa di personale programmata è pari agli importi di seguito indicati, comprensivi delle somme per il pagamento degli oneri del personale in servizio e assunzioni programmate per il triennio 2024/2026, indicata secondo la definizione art.2:

	2024	2025	2026
VALORE SPESA PERSONALE DI BILANCIO PREVISTA	€ 219.204,53	€ 219.204,53	€ 219.204,53

Precisato che - per la quantificazione del valore di spesa di personale per il triennio 2024-2026 - sono stati utilizzati i seguenti parametri di calcolo:

- sono esclusi: i rimborsi da Enti in convenzione o da altri Enti per consultazioni elettorali, le componenti escluse (incentivi funzioni tecniche ex art. 113 D. Lgs. 50/2016 e s.m.i., incentivi Uffici Tributi di cui alla Legge 145/2018 e s.m.i., diritti di rogito di competenza del Segretario Comunale), i rinnovi contrattuali riferiti alle annualità precedenti il 2022 per effetto della Legge di convenzione del D.L. 79/2022 art. 3/comma 4-ter
- sono ricompresi gli importi iscritti nel bilancio di previsione pluriennale 2024-2026 per rinnovi contrattuali 2022 e seguenti.

Il Comune non si trova in situazione di dissesto, è pienamente “virtuoso” rispetto anche ai parametri di “deficitarietà strutturale” normativamente stabiliti e che – anche con la copertura dei suddetti posti – il rapporto personale in servizio/abitanti è molto al di sotto dei minimi previsti per gli enti (invece) c.d. “strutturalmente deficitari”.

Come ampiamente ribadito anche in precedenza, il valore soglia è DINAMICO e pertanto viene rideterminato di anno in anno sulla base dei dati aggiornati all'ultimo rendiconto approvato (per quello relativo al 2023 il termine ultimo è fissato al 30.4.2024).

Fermo restando che – qualora occorresse procedere ad assunzioni si procederà all'eventuale revisione dei suddetti “parametri, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il periodo 2024/2026 prevede:

Anno 2024

Fabbisogno di personale a tempo indeterminato: Non è prevista nessuna assunzione

Fabbisogno di personale a tempo determinato – lavoro flessibile: Si ritiene necessario prevedere, per tutte le Strutture, la possibilità di assumere personale a tempo determinato tramite lo strumento previsto dall'art. 110 del Tuel, di approvare accordi/convenzioni con altri Comuni per l'utilizzo a tempo parziale di personale ex art. 1 comma 557 Legge n.311/2004 e s.m.i., nonché di personale nelle forme e nei modi previsti dalla normativa vigente; il tutto , ovviamente - nel rispetto dell'art. 9/comma 28 del D.L. n. 78/2010 (convertito nella Legge n. 122/2010 e s.m.i.) e del vigente CCNL del Comparto “Funzioni Locali”, nell'importo massimo previsto/consentito per legge
Compatibilmente con le risorse erogate e disponibili, l'ente si riserva di procedere all' assunzione a tempo determinato di personale necessario all' attuazione del PNRR (art.1 del D.L. n. 80/ 2021 convertito in L. n. 113/2021 ed art.31 bis del D.L. n. 152/2021 convertito in L. n. 233/2021), qualora consentito dalla vigente normativa.

Anno 2025

Fabbisogno di personale a tempo indeterminato: Non è prevista nessuna assunzione

Fabbisogno di personale a tempo determinato – lavoro flessibile: possibilità di assumere personale a tempo determinato tramite lo strumento previsto dall'art. 110 del Tuel, accordi/convenzioni con altri Comuni per l'utilizzo a tempo parziale di personale ex art. 1 comma 557 Legge n. 311/2004 e s.m.i., nonché di personale nelle forme e nei modi previsti dalla normativa vigente, nel rispetto dell'art. 9/comma 28 del D.L. n. 78/2010, convertito nella Legge n. 122/2010 e s.m.i. e del vigente CCNL del comparto funzioni locali, nell'importo massimo previsto/consentito per legge.

Compatibilmente con le risorse erogate e disponibili, l'ente si riserva di procedere all'assunzione a tempo determinato di personale necessario all'attuazione del c.d. "PNRR" (art. 1 del D.L. n. 80/ 2021 convertito in L. n. 113/2021 ed art. 31 bis del D.L. n. 152/2021 convertito in L. n. 233/2021), qualora consentito dalla vigente normativa.

Anno 2026

Fabbisogno di personale a tempo indeterminato: Non è prevista nessuna assunzione

Fabbisogno di personale a tempo determinato – lavoro flessibile. Possibilità di assumere personale a tempo determinato tramite lo strumento previsto dall'art. 110 del Tuel, convenzione con altri Comuni per l'utilizzo a tempo parziale di personale art. 1 comma 557 Legge n. 311/2004 e s.m.i., nonché di personale nelle forme e nei modi previsti dalla normativa vigente, nel rispetto dell'art. 9/comma 28 del D.L. n. 78/2010, convertito nella Legge n. 122/2010 e s.m.i. e del vigente CCNL del comparto funzioni locali, nell'importo massimo previsto/consentito per legge, nell'importo massimo di legge.

Compatibilmente con le risorse erogate e disponibili, l'ente si riserva di procedere all' assunzione a tempo determinato di personale necessario all' attuazione del PNRR (art.1 del D.L. n. 80/ 2021 convertito in L. n. 113/2021 ed art.31bis del D.L. n. 152/2021 convertito in L. n. 233/2021), qualora consentito dalla vigente normativa.

In esito alla riclassificazione del personale, che è entrata in vigore il 16.11.2022 con il CCNL 2019/2021, sono state sostituite - nella declinazione della dotazione organica - alle categorie (A, B, C, D), le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) ed i nuovi profili professionali che sono stati individuati dall'amministrazione al loro interno.

Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33/comma 2, del D. Lgs.165/2001, come da verbale della Giunta Comunale n. 25 del 21.03.2023, con esito negativo.

Piano Azioni Positive

Come sopra riportato, nella apposita sottosezione della Sezione 2 del PIAO viene approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'articolo 48/comma 1 del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246";

Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere:

Condizioni ulteriori per procedere alle assunzioni programmate:

- il rispetto del saldo di finanza pubblica ai fini del pareggio di bilancio ai sensi dell'art.1/commi 463 e seguenti, della Legge 232/2006, sia in termini consuntivi con riferimento all'anno precedente, sia in termini programmatici sul triennio in corso;
- approvazione nei termini di Legge del Bilancio di Previsione, del Rendiconto di gestione e del Bilancio consolidato e successivo invio alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP), ai sensi dell'art. 9/comma 1-quinquies, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160;
- certificazione dei crediti di cui all'art. 9/comma 3-bis del D.L. 29 novembre 2008, n. 185, convertito con modificazioni dalla Legge 28 febbraio 2009, n. 2 e successive modifiche ed integrazioni;
- assenza di situazione strutturalmente deficitaria di cui all'art. 242 del C.D. TUEL (D.lgs. n. 267/2000) e pertanto non essere Ente soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni del personale;

Informativa sindacale:

Il presente documento è stato inviato ai sensi dell'art. 4/comma 5, del C.C.N.L. 16/11/2022 alle Organizzazioni sindacali.

Certificazioni del Revisore dei conti:

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33/comma 2 del D.L. 34/2019 - convertito in Legge 58/2019, ottenendone parere positivo espresso sulla Nota di Aggiornamento al DUPS 2023/2025;

La presente sezione verrà inviata alla Ragioneria Generale dello Stato attraverso il modulo denominato "PIANO DEI FABBISOGNI", presente in "SICO", ai sensi dell'art. 6-ter del D.lgs. n.165/2001 e come introdotto dal D.lgs. n. 75/2017.

Calcolo capacità assunzionale

	ESERCIZIO 2020	ESERCIZIO 2021	ESERCIZIO 2022
TITOL O	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO
Titolo 1	1.116.339,15	1.108.133,36	1.092.895,25
Titolo 2	173.844,42	159.450,58	192.002,01
Titolo 3	164.886,82	141.299,98	202.954,94
Totale entrate correnti	1.455.070,39	1.408.883,92	1.487.852,20
FCDE di competenza a previsione 2022 (assestato)			373.764,68

Totale entrate correnti al netto FCDE	3.978.041,52
Media entrate correnti al netto del FCDE	1.326.013,84

spese di personale ESERCIZIO 2018 ESERCIZIO 2022

CONTO FINANZIARIO	IMPORTO	IMPORTO
U.1.01.00.00.000	291.983,46	213.465,36
U.1.03.02.12.001	0,00	0,00
U.1.03.02.12.002	0,00	0,00
U.1.03.02.12.003	0,00	0,00
U.1.03.02.12.999	0,00	0,00
Totale spese correnti	291.983,46	213.465,36

CALCOLO PERCENTUALE		
	ESERCIZIO 2023	percentuale
Spese di personale	213.465,36	
Media triennale entrate correnti al netto FCDE	1.326.013,84	16,10 %

A) Determinazione del massimo teorico di spesa da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato

	PTFP 2024/2026
Numeratore	213.465,36
Denominatore	1.326.013,84
Percentuale tabella 1 DM 17/3/2020	12.50%
Differenziale 28,60% (soglia	

tabella 1) e 16,10%	
Valore massimo teorico di spesa	165.751,73

B) Determinazione del valore della Tabella 2

	PTFP 2024/2026
Spese di personale 2018	291.983,46
Percentuale di Tabella 2	35,00%
Valore massimo anno	102.194,21

c) Resti dei cinque anni antecedenti al -

D) Capacità assunzionali a tempo indeterminato

	PTFP 2024/2026
Somma per assunzioni a tempo indeterminato	102.194,21

VERIFICA LIMITI DI SPESA PERSONALE

Il c.d. Decreto Crescita (decreto-legge n. 34/2019), all'art. 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

A seguito di intesa in Conferenza Stato-città in data 11 dicembre 2019 e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30 gennaio 2020, è stato adottato il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno 17 marzo 2020 (di seguito «decreto attuativo») recante

«Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni» disponendo specificatamente l'entrata in vigore del provvedimento a decorrere dal 20 aprile 2020, in luogo della data del 1° gennaio 2020 come previsto inizialmente, al fine di così regolare meglio il passaggio al nuovo regime.

Verifica dell’incidenza delle spese di personale sulle entrate correnti

Classe demografica Ente (abitanti 1510)	b) tra 1000-1999
Soglia % - Tabella 1 art.4 D.M. 17 marzo 2020	28,60%
Ultimo rendiconto approvato	Anno 2022
Media Entrate anni 2020-2022 (dedotto FCDE)	Euro 1.326.013,84
Spesa di personale 2022	Euro 213.465,36
Spesa di personale anno 2018	Euro 291.983,46
Incidenza percentuale	16,10%
Margine finanziario teorico per nuove assunzioni	Euro 165.751,73 (= 12,50% di € 1.326.013,84)
Margine finanziario effettivo utilizzabile per nuove assunzioni anno 2024 (Tabella 2 art.5 D.M. 17 marzo 2020)	Euro 102.194,21 (=35% di euro 291.983,46)

La Tabella 1 del D.M. 17.03.2020 individua, in funzione del numero di abitanti dell'ente, fasce di "virtuosità" nella gestione della spesa di personale- Alla fascia di appartenenza di Arena Po la Tabella1 individua una soglia del 28,60% nel rapporto entrate correnti al netto del FCDE e spesa di personale,utilizzando i dati dell'ultimo rendiconto approvato ossia il 2022.

La verifica effettuata con i dati finanziari dell'ente (dati BDAP) determina un rapporto percentuale tra spesa di personale risultante dall'ultimo rendiconto approvato (anno 2022) e media dei primi tre titoli dell'entrate degli ultimi tre anni, è pari a 16,10% inferiore quindi al valore soglia definito per la classe demografica di appartenenza dell'Ente pari al 28,60% collocando quindi l'ente nella fascia di virtuosità.

Con riferimento alla quantificazione della spesa di personale per l'anno 2022 si precisa:

a) ai sensi dell'art. 3) comma 4-ter della Legge 29 giugno 2022, n. 79 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, recante ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)" pubblicata sulla G.U. 29 giugno 2022, n. 150 "A decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58";

b) la spesa del personale in convenzione è stata interamente considerata procedendo successivamente allo "stralcio" della quota parte rimborsata dagli Enti in Convenzione. Il Comune di Arena Po, quale Ente capo convenzione per la gestione in forma associata del servizio di segreteria comunale e del servizio tecnico, rileva una spesa di personale che, se non considerate le componenti di entrata, non rispecchia la reale situazione contabile dell'Ente; a tal fine si richiama il parere Corte dei Conti Lombardia n. 125/2020 "Se l'informazione contabile deve rappresentare fedelmente ed in modo veritiero le operazioni ed i fatti che sono accaduti durante l'esercizio, è necessario che essi siano rilevati contabilmente secondo la loro natura finanziaria, economica e patrimoniale in conformità alla loro sostanza effettiva e quindi alla realtà economica che li ha generati e ai contenuti della stessa, e non solamente secondo le regole e le norme vigenti che ne disciplinano la contabilizzazione formale. La sostanza economica, finanziaria e patrimoniale delle operazioni pubbliche della gestione di ogni amministrazione rappresenta l'elemento prevalente per la contabilizzazione, valutazione ed esposizione nella rappresentazione dei fatti amministrativi nei documenti del sistema di bilancio". Dovrà, pertanto, essere considerata spesa di personale, dal comune capofila come anche dagli altri comuni, tutto ciò che attiene, nella sostanza, all'assunzione del personale stesso. Spetta all'ente motivare adeguatamente l'inclusione (o l'esclusione) di voci che, per loro natura, presentino eventuali ambiguità, da sciogliere sulla base del richiamato principio contabile".

Ora il conteggio da fare per determinare l'effettiva capacità assunzionale in termini finanziari è il seguente.

Se Arena Po si colloca al 16,10% del rapporto ed il valore soglia al quale l'ente può appartenere, è pari appunto al 28,60%, allora mantiene una potenzialità teorica di assunzione sino al conseguimento del limite, pertanto ha a disposizione ancora il 12,50% di capacità, che tradotto in numeri rispetto alla media delle entrate correnti 2020-2022, ammontante ad Euro 1.326.013,84 con la conseguenza di consentire assunzioni per €. 165.751,73

La norma prevede però che il margine assunzionale effettivo sia da determinarsi nei limiti della tabella 2 ossia il 35% della spesa di personale del 2018 (dati BDAP) e quindi il 33% di euro 291.983,46 e cioè euro 102.194,21.

Il Comune di Arena Po può definirsi, secondo le previsioni del D.M.17 marzo 2020, ente virtuoso in quanto il rapporto percentuale tra spesa di personale risultante dall'ultimo rendiconto approvato (anno 2022) e media dei primi tre titoli dell'entrate degli ultimi tre anni, è pari a 16,10% inferiore quindi al valore soglia definito per la classe demografica di appartenenza dell'Ente **pari al 28,60%**.

Il margine assuntivo effettivo per l'anno 2024 è quindi pari a euro 102.194,21.