

ORIGINALE

COMUNE DI ARENA PO
PROVINCIA DI PAVIA

Codice ente 11142	Protocollo n.
DELIBERAZIONE N. 25 in data: 21.03.2023 Soggetta invio capigruppo ☒	

VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2023-2025
- PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI ANNO 2023 - VERIFICA
PERSONALE IN ESUBERO

L'anno **duemilaventitre** addì **ventuno** del mese di **marzo** alle ore **17.25**, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

BELFORTI ALESSANDRO	Presente, da remoto
PIETRA CLAUDIO	Presente, da remoto
COVINI DAVIDE	Presente, da remoto

Totale presenti **3**

Totale assenti **0**

Assiste il Segretario Comunale Sig. **MUTTARINI GIAN LUCA** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. **BELFORTI ALESSANDRO** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

COMUNE DI ARENA PO

Provincia di Pavia

L'ORGANO DI REVISIONE

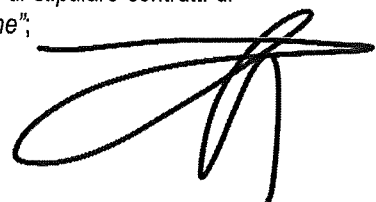
Verbale n. 6 del 13/03/2023

OGGETTO: PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2024/2025

L'Organo di Revisione Dott. Rag. Alessandro Beretta, nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. 36 del 30/12/2020;

visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 *"Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale"*;
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 *"Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ..."*;
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *"Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica"*;
- l'art. 3 "Semplificazione e flessibilità nel turn over", comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *"Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
 - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali"*;
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *"in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione"*;



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

preso atto che:

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

richiamati:

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

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

visti altresì:

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



al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...";

- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020¹) 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 i Dirigenti/Responsabili dei Settori comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

atto che nel corso dell'anno 2021 sono pervenute alcune richieste di pensionamento tali per cui – nel corso degli anni 2021 e 2022 – sono cessati dal servizio n. 3 dipendenti (su n.7 complessivi in servizio):

- n. 1 dipendente inquadrato in Cat. D pos. eco 5
- n. 1 dipendente inquadrato in Cat. D pos. eco 1
- n. 1 dipendente inquadrato in Cat. B pos. eco 3

Richiamate:

- a) la delibera della Giunta Comunale n. 88 in data 13.12.2021, esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto "Piano Triennale Fabbisogni di Personale (PTFP) 2022-2024 – Piano annuale delle assunzioni anno 2022 – Verifica personale in esubero – Ulteriori provvedimenti";
- b) la delibera di Giunta Comunale n. 66 del 23.07.2022, esecutiva ai sensi di Legge, avente ad oggetto "RETTIFICA PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2022-2024 - PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI ANNO 2022 - VERIFICA PERSONALE IN ESUBERO" - il tutto previa ricognizione degli esuberi ed eccedenze di personale ed alla luce della articolata normativa in materia di organizzazione e di assunzioni del personale e con il parere favorevole del Revisore dei Conti, che si richiama integralmente;
- c) la delibera di Giunta Comunale n. 75 del 11.08.2022, esecutiva ai sensi di Legge avente ad oggetto "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022 - 2024 (PIAO). APPROVAZIONE";
- d) la delibera di Consiglio Comunale n. 42 in data 25.11.2022, esecutiva ai sensi di Legge, avente ad oggetto "Approvazione del Documento Unico di Programmazione semplificato (D.U.P.S.) 2023-2025, ai sensi dell'art.170 del TUEL D.lgs. 267/2000 e s.m.i.";

preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale²³⁴ 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;

¹ Entrato in vigore in data 20/04/2020

² Art. 6, comma 2, D. Lgs. 165/2001: *... Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter...*

³ Art. 6, comma 3, D. Lgs. 165/2001: *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 e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente*

⁴ Linee di indirizzo 08/05/2018 a firma del Ministro per La Semplificazione e la Pubblica Amministrazione – Punti 2.1. – Superamento della Dotazione Organica: *La dotazione organica è un valore finanziaria ... Si sostanzia in una "dotazione" di spesa potenziale. Coincidente, di norma, con la spesa media di personale relativa agli anni 2011/2013.*



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"*;

preso atto

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

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

rilevato che:

- il Comune di Arena Po si colloca nella fascia demografica lett. b) (popolazione da 1.000 a 1.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 1.563;
 - il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2021) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2019 – 2020 – 2021) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2021) si attesta al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale.

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 Arena Po 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).

rilevato che con il presente atto:

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato;

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;

richiamata l'asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio;

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 (verificare eventuale deroga - ENTI VIRTUOSI - derivante dalle disposizioni di cui al DM 17/03/2020);
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

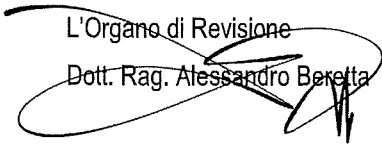
esprime

parere favorevole a ratifica della deliberazione di Giunta comunale n. 70, avente ad oggetto **PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2024/2025**

Data 03-03-2022

L'Organo di Revisione

Dott. Rag. Alessandro Baretta



COMUNE DI ARENA PO

PROVINCIA DI PAVIA

PARERE PREVENTIVO DI REGOLARITA' CONTABILE

Ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267

Il sottoscritto Responsabile dell'Area Finanziaria Personale merito alla proposta di deliberazione avente per oggetto:

PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2023-2025 - PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI ANNO 2023 - VERIFICA PERSONALE IN ESUBERO

ESPRIME

X Parere favorevole in ordine alla sola regolarità contabile;

parere non favorevole/contrario in ordine alla sola regolarità contabile per le seguenti motivazioni:

**IL RESPONSABILE DELL'AREA
FINANZIARIA PERSONALE
Emanuelli Silvia**

Documento firmato digitalmente ai sensi del d.lgs. 82/2005 e s.m.i.

COMUNE DI ARENA PO

PROVINCIA DI PAVIA

PARERE PREVENTIVO DI REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267

Il sottoscritto Responsabile dell'Area Finanziaria Personale in merito alla proposta di deliberazione avente per oggetto:

PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2023-2025 - PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI ANNO 2023 - VERIFICA PERSONALE IN ESUBERO

ESPRIME

X Parere favorevole in ordine alla sola regolarità tecnica;

parere non favorevole/contrario in ordine alla sola regolarità tecnica per le seguenti motivazioni:

**IL RESPONSABILE DELL'AREA
FINANZIARIA PERSONALE**

Rag. Emanuelli Silvia

LA GIUNTA COMUNALE

Delibera di G.C. n. 25 del 21.03.2023

Richiamata la Circolare del Ministero dell'Interno n. 33/2022 del 19/04/2022, con cui – nel richiamare un parere dell'Avvocatura dello Stato – si dà atto (e sostanzialmente “si consente”) della possibilità degli Enti Locali di effettuare le riunioni dei propri organi in modalità di videoconferenza o in modalità mista anche successivamente alla cessazione dello stato di emergenza, previa l'adozione di un apposito regolamento che, nel rispetto delle normative di legge, ne disciplini lo svolgimento, tenuto conto delle peculiarità dei singoli organi;

Richiamato il vigente “REGOLAMENTO PER L'ESERCIZIO DELL'ATTIVITA' DELLA GIUNTA COMUNALE, approvato con delibera della Giunta Comunale n. 32 del 30.04.2021 (dichiarata immediatamente eseguibile), che prevede espressamente la possibilità/facoltà di svolgere le riunioni di tale Organo in audio video/conferenza;

Quanto sopra premesso e dato atto del pieno/integrale rispetto delle condizioni previste all'art.3 del suddetto Regolamento;

Premesso che:

- l'art. 6 del D.L. 80/2021 ha introdotto, a decorrere dall'anno 2022, un nuovo strumento di programmazione denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
- lo schema di PIAO è stato approvato con D.M. n. 132 del 30.06.2022 prevedendo uno schema semplificato per gli enti con un numero di dipendenti inferiori a 50;
- il DPR 81/2022 ha evidenziato gli adempimenti che confluiscono nel PIAO tra cui il piano dei fabbisogni del personale;

Rilevato che, per gli enti con meno di 50 dipendenti tenuti alla redazione del PIAO “semplificato”, l'art. 6 comma 3 del D.M. n. 132 del 30.6.2022 prevede che tali enti siano tenuti alla predisposizione del PIAO, limitatamente all'articolo 4 comma 1:

- lettera a) ossia alla struttura organizzativa;
- lettera b) ossia all'Organizzazione e lavoro agile;
- lettera c) n. 2) ossia con riferimento al piano triennale dei fabbisogni alla programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente nonché la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

Ritenuto pertanto che il Comune di Arena Po, essendo un ente con un numero di dipendenti inferiore a 50, debba continuare ad approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale ex art. 6 del D. Lgs. 165/2001 singolarmente e successivamente inserirlo nel Documento Unico di Programmazione Semplificato (D.U.P.S.) mentre nel PIAO sarà programmato quanto richiesto dal comma 1 lettera c) n. 2 dell'art. 4 del D.M. n. 132/2022;

Dato atto che nel corso dell'anno 2021 sono pervenute alcune richieste di pensionamento tali per cui – nel corso degli anni 2021 e 2022 – sono cessati dal servizio n. 3 dipendenti (su n.7 complessivi in servizio):

- n. 1 dipendente inquadrato in Cat. D pos. eco 5
- n. 1 dipendente inquadrato in Cat. D pos. eco 1

- n. 1 dipendente inquadrato in Cat. B pos. eco 3

Richiamate:

- a) la delibera della Giunta Comunale n. 88 in data 13.12.2021, esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto “Piano Triennale Fabbisogni di Personale (PTFP) 2022-2024 – Piano annuale delle assunzioni anno 2022 – Verifica personale in esubero – Ulteriori provvedimenti”;
- b) la delibera di Giunta Comunale n. 66 del 23.07.2022, esecutiva ai sensi di Legge, avente ad oggetto “RETTIFICA PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2022-2024 - PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI ANNO 2022 - VERIFICA PERSONALE IN ESUBERO” - il tutto previa ricognizione degli esuberi ed eccedenze di personale ed alla luce della articolata normativa in materia di organizzazione e di assunzioni del personale e con il parere favorevole del Revisore dei Conti, che si richiama integralmente;
- c) la delibera di Giunta Comunale m. 75 del 11.08.2022, esecutiva ai sensi di Legge avente ad oggetto “PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022 - 2024 (PIAO). APPROVAZIONE”;
- d) la delibera di Consiglio Comunale n. 42 in data 25.11.2022, esecutiva ai sensi di Legge, avente ad oggetto “Approvazione del Documento Unico di Programmazione semplificato (D.U.P.S.) 2023-2025, ai sensi dell'art.170 del TUEL D.lgs. 267/2000 e s.m.i.”;

Visto il CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO (CCNL 2019/2021) sottoscritto in data 16.11.2022;

Richiamato il D. Lgs. 165 del 30.03.2001, come successivamente modificato ed integrato;

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;

Atteso che il citato Decreto ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul “turn-over” e l'introduzione di 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.

Atteso pure che il Comune di Arena Po conta una popolazione residente, al 31.12.2022, 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.;

Considerato che 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;

Rilevato che è intenzione dell'Amministrazione Comunale – stante l'assenza di personale di polizia locale - procedere, nell'anno 2023, alla copertura del posto di n. 1 Istruttore Direttivo di Polizia Locale, da inquadrare in cat. D posizione economica D1 (dal 01.04.2023 personale di Elevata Qualifica ai sensi del vigente CCNL 2019-2021) ed allocare nell'Area Demografico Amministrativa;

Richiamati gli artt.3, 4 e 5 del citato Decreto in cui vengono fissati i “valori soglia di massima spesa del personale” per fascia demografica e le percentuali massime di incremento del personale in servizio da applicarsi dal 20 aprile 2020 che, nello specifico di questo Comune, sono identificabili nella fascia demografica lett. b) e sono così riportati:

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 2019, 2020, 2021) - al netto del FCDE (Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità) stanziato nel bilancio di previsione “assestato” e relativo all'ultima annualità (2021) - è pari ad € 144.658,37:**

ENTRATE CORRENTI	Rendiconto 2019	Rendiconto 2020	Rendiconto 2021	MEDIA
1 Entrate tributarie	1.153.021,00 €	1.116.339,00 €	1.108.133,00 €	
2 Trasferimenti correnti	57.183,00 €	173.844,00 €	159.451,00 €	
3 Entrate extratributarie	200.934,00 €	164.887,00 €	141.300,00 €	
TOTALE ENTRATE CORRENTI	1.411.139,00 €	1.455.070,00 €	1.408.884,00 €	1.425.031,00 €
Stanziamenti definitivi FCDE Bilancio Assestato 2021 (-)				144.659,00 €
ENTRATE CORRENTI NETTE (A)	1.231.050,20 €	1.346.027,66 €	1.389.959,46 €	1.280.372,00 €

- 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 2021) - **è pari ad €.** **274.913,56.** 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”.*
- 3) il rapporto tra la voce "Spesa di personale/Entrate correnti" è dunque pari a € 274.913,56/ 1.280.372,43 = **21,47%** e quindi inferiore al parametro 28,60%;
- 4) il valore di incremento annuale della spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto (2021) 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 e nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio 2022/2024 asseverato dall'Organo di Revisione in sede di approvazione del Bilancio di Previsione per il triennio 2022/2024, non può superare i predetti valori soglia:

SPESA PERSONALE ANNO 2018 (Impegni macroaggregato 1.01 rendiconto 2018)	291.983,46 €	291.983,46 €	291.983,46 €
Comuni da 1000 a 1999 abitanti (MAX)	33%	34%	35%
CAPACITA' ASSUNZIONALE DAL 2020	96.354,54 €	99.274,38 €	102.194,21 €

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 2023-2025, indicata secondo la definizione art.2:

	2022	2023	2024
VALORE SPESA PERSONALE DI BILANCIO PREVISTA	€. 242.008,23	€. 263.498,99	€. 260.852,99

Precisato che - per la quantificazione del valore di spesa di personale per il triennio 2023-2025 - 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 2022/2024 per rinnovi contrattuali 2022 e seguenti.

Effettuata una ulteriore previa ricognizione degli esuberanti ed eccedenze di personale, alla luce della articolata normativa in materia di organizzazione e di assunzioni del personale, e constatato che l'Ente non rileva situazioni di esubero e/o di eccedenza di personale a fronte di n. 3 cessazioni e n.1 assunzione intervenuta con decorrenza 07.03.2022, il tutto come meglio specificato nella premessa del presente atto;

Ritenuto quindi approvare il piano triennale del fabbisogno di personale a tempo indeterminato per il triennio 2023-2025 e Piano assunzioni 2023 come segue, considerando che, in forza del precedente piano assunzionale e di fabbisogno di cui alla citata deliberazione della G.C. n.88 del 13.12.2021, è stata assunta una figura professionale di cat C posizione economica C1 assegnata all'Area Demografico Amministrativa:

ANNO 2023

Area Strategica	Categoria	Profilo Professionale
DEMOGRAFICA - AMMINISTRATIVA	D1	Istruttore DIRETTIVO di Polizia Locale

--	--	--

ANNO 2024

--	--	--

ANNO 2025

--	--	--

Accertato che il costo delle assunzioni programmate è previsto negli stanziamenti del bilancio di previsione 2023/2025 e che, ad oggi, tale costo è sostanzialmente già ampiamente “autofinanziato” con le intervenute cessazioni del personale dipendente intervenute nel 2021 e nel 2022;

Accertato pertanto che tali assunzioni programmate si muovono entro i limiti finanziari di cui all’art.1 comma 557 della L. 296/2006;

Ricordato poi che questo 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”;

Rilevato, pertanto, alla luce di quanto esposto di poter attestare la compatibilità della programmazione del Piano del fabbisogno del personale 2023-2025 e Piano assunzioni 2023 alla luce dei nuovi vincoli finanziari del D.P.C.M. 17/3/2020 dando atto che:

- il valore soglia di cui al citato D.P.C.M. all’articolo 4, è quello definito nell'allegato A) alla presente deliberazione per farne parte integrante;
- il valore di incremento annuale della spesa di personale di cui al citato D.P.C.M. all’articolo 5, è quello definito nell'allegato B) alla presente deliberazione per farne parte integrante;
- il piano delle assunzioni a tempo indeterminato del triennio 2023-2025 - annualità 2023 - risulta essere quello sopra dettagliato;
- le risorse finanziarie destinate all'attuazione della prevista pianificazione, 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, risultano essere stanziare nel bilancio di previsione triennale 2023-2025 sostenibili negli anni a venire considerato che:
 1. essendo riferite a posti già coperti da molte annualità a questa parte riferite a personale cessato e non sostituito fanno parte delle spese “fortemente consolidate”;
 2. trattasi assunzioni di personale che non ricoprono, per numero e qualifica, la situazione previgente;
- non sono ragionevolmente previste/prevedibili;
 - a) riduzioni significative di entrate; si ritiene di poter ragionevolmente confermare il trend complessivo delle stesse anche in considerazione del progressivo superamento della crisi pandemica e della prosecuzione/potenziamento delle attività accertative e di riscossione coattiva delle entrate comunali, tenendo conto che eventuali minori entrate possibili potranno essere eventualmente compensate da diminuzioni di spesa corrente ordinaria (non collegata al “coronavirus”).
 - b) nuove/maggiori spese talmente “significative” da far prevedere squilibri di bilancio; gli aumenti delle forniture di energia elettrica e gas naturale, al momento coperte in parte con

risorse proprie dell'Ente e in parte con trasferimenti a carico del Bilancio dello Stato, restano sostenibili, considerando la previsione "in diminuzione" del costo sia dell'energia elettrica sia del gas naturale, anche per effetto delle politiche di efficientamento energetico e di potenziamento delle "fonti rinnovabili";

Considerato peraltro che nel caso in cui il rapporto spesa di personale entrate correnti superi le soglie previste, il decreto D.P.C.M. 17/03/2020 prevede uno specifico "percorso" di rientro nei parametri di virtuosità, da adottarsi nel periodo successivo e che un'ulteriore verifica dei limiti di spesa per il calcolo delle capacità assunzionali sarà effettuata successivamente all'approvazione del consuntivo dell'esercizio finanziario 2022;

Rilevato, altresì, che:

- a) risulta ottemperato l'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art.1/comma 557 della L. n.296/2006, così come stabilito al comma 557quater, integrato dal comma 5 bis dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014 (convertito dalla L. n.114/2014) con riferimento al triennio 2011-2013 (art.1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n.2 96), sia sulla base delle risultanze del rendiconto 2021 (ultimo rendiconto approvato) che sul bilancio di previsione 2023-2025;
- b) il bilancio di previsione 2022/2024 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 in data 14.02.2022 ed è stato inviato al sistema B.D.A.P.;
- c) il Consiglio Comunale, con propria deliberazione n. 6 del 14.02.2022 esecutiva ai sensi di Legge, ha disposto di avvalersi della facoltà prevista dal comma 3 dell'art. 233 bis del TUEL 267/2000, come modificato dall'art. 1, comma 831 della Legge 145/2018, di non predisporre il bilancio consolidato;
- d) in base alle risultanze del rendiconto 2021, approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 21 del 31.05.2022 e trasmesso al sistema B.D.A.P. (*trasmissione effettuata prima della conversione del D.L. n. 50/2022 nella legge n. 91 del 15 luglio 2022 pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 164 del 15 luglio 2022*), si è conseguito un saldo non negativo - in termini di competenza - tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art.1, comma 475 lett. e) della Legge 232/2016;
- e) l'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D. Lgs. 18/08/200 n. 267;
- f) è stato approvato il Piano triennale di azioni positive 2021-2023 in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48/comma 1, del D. Lgs. n.198/2006 con delibera di Giunta Comunale n. 86 del 10.12.2020 (esecutiva);
- g) è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale, con riferimento alle disposizioni di cui all'art. 6 del Decreto Legislativo n. 165/2001 (c.d. TUPI) che ha dato esito negativo;
- h) l'Ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lettera c) del D.L. 26.04.2014 n. 66 convertito nella Legge 23.06.2014 n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3 bis del D.L. 29.11.2008 n. 185;

Rilevato altresì con prot. n. 1732 del 13.03.2023 la presente proposta di programmazione del fabbisogno di personale è stato trasmesso alle OO.SS. in quanto oggetto di sola informazione ai sensi dell'art. 4 c. 5 del CCNL 2019-2021;

Visto il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";

Visti gli allegati pareri favorevoli di regolarità tecnica e regolarità contabile, espressi ai sensi dell'art. 49 1° comma del T.U. – D. Lgs. n° 18/08/2000 n° 267;

Acquisto il parere / asseverazione del Revisore dei Conti;

Con voti favorevoli e unanimi, espressi palesemente nei modi e nelle forme di legge

DELIBERA

1. di prendere e dare atto formalmente, per quanto di competenza che non sussistono situazioni di esubero e/o eccedenza di personale
2. di approvare integralmente la premessa narrativa quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
3. di approvare formalmente il Programma Triennale del Fabbisogno del Personale relativo al triennio 2023-2025 nonché ed il Piano occupazionale 2023, finalizzati a garantire l'erogazione di un sufficiente livello di rendimento, e ciò in termini di qualità e di quantità, dei servizi erogati, il tutto rispetto alle risorse impiegate e nei limiti consentiti dalle disposizioni sopra richiamate, riassumibile come di seguito:

ANNO 2023

Area Strategica	Categoria	Profilo Professionale
DEMOGRAFICA - AMMINISTRATIVA	D1	Istruttore DIRETTIVO di Polizia Locale

ANNO 2024

--	--	--

ANNO 2025

--	--	--

4. di dare atto che le assunzioni a tempo indeterminato delle figure professionali sopra richiamate saranno da effettuarsi secondo le seguenti procedure di reclutamento normativamente stabilite
5. di dare atto che il rendiconto della gestione per l'esercizio finanziario 2021 (ultimo rendiconto approvato) è stato approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 21 del 31.05.2022 e trasmesso al sistema B.D.A.P. antecedentemente la conversione del D.L. n. 50/2022 nella legge n. 91 del 15 luglio 2022 pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 164 del 15 luglio 2022;
6. di calcolare la capacità assunzionale sulla base del D.P.C.M. del 17.03.2020 e il nuovo rapporto spesa di personale su entrate correnti, come dettagliato in premessa;
7. di certificare, in relazione al D.P.C.M. del 17.03.2020, il rispetto delle disposizioni emanate in materia di vincoli assunzionali e di limiti alla crescita della spesa di personale, con effetto per gli Enti dal 20/04/2020 – il tutto in coerenza altresì con il bilancio di previsione 2023-2025;
8. di dare atto che il programma assunzionale mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio come di fatto “asseverato” dal Revisore Unico dei Conti qui allegato, e che

- determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art. 4 del citato D.P.C.M. del 17.03.2020;
9. di allegare alla presente deliberazione, quale parte per farne parte integrante e sostanziale:
 - allegato A) Calcolo delle capacità assunzionali del comune;
 - allegato B) valore di incremento annuale della spesa di personale di cui al citato D.P.C.M. 17.03.2020.
 10. di dare atto che il PRESENTE Piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025 rispetta tutti i limiti relativi al contenimento di spesa e alla capacità assunzionale e si muove in coerenza con il rispetto dei vincoli finanziari;
 11. di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa, e che sarà comunque soggetta a revisione annuale al verificarsi di nuovi risparmi di spesa per collocamento a riposo e nuove disponibilità finanziarie da utilizzare per gli anni 2023/2025;
 12. di dare atto che la presente costituisce aggiornamento alla sezione operativa del D.U.P. (Documento Unico Programmazione) 2023/2025;
 13. di dare atto che il presente provvedimento è soggetto all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente ai sensi degli artt.12 e 16 del D. Lgs. n. 33/2013;
 14. di dare atto altresì che la presente deliberazione sarà trasmessa ai Capi Gruppo Consiliari contestualmente alla sua affissione all'Albo Pretorio;

Successivamente

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art.134, comma 4, del D. Lgs. n.267/2000, con voti unanimi e palesi favorevoli espressi palesemente nei modi di legge

DELIBERA

di rendere il presente atto immediatamente eseguibile.

	ESERCIZIO 2019	ESERCIZIO 2020	ESERCIZIO 2021
TITOLO	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO
Titolo 1	1.153.021,27	1.116.339,15	1.108.133,36
Titolo 2	57.182,91	173.844,42	159.450,58
Titolo 3	200.934,41	164.886,82	141.299,98
Totale entrate correnti	1.411.138,59	1.455.070,39	1.408.883,92
(-) segreteria in convenzione: incassi			0,00
FCDE di competenza a previsione 2020 (assestato)	-144.658,54	-144.658,54	-144.658,54
Totale entrate correnti al netto FCDE	1.266.480,05	1.310.411,85	1.264.225,38
	1.280.372,43		
Media entrate correnti al netto del FCDE			

spese di personale	ESERCIZIO 2018	ESERCIZIO 2021
CONTO FINANZIARIO	IMPORTO	IMPORTO
U.1.01.00.00.000	291.983,46	274.913,56
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
(-) segreteria in convenzione: spese	0,00	0,00
Totale spese correnti	291.983,46	274.913,56

CALCOLO PERCENTUALE		
	ESERCIZIO 2021	percentuale
Spese di personale	274.913,56	
Media triennale entrate correnti al netto FCDE	1.280.372,43	21,47%

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

	PTFP 23/24/25
Numeratore	274.913,56
Denominatore	1.280.372,43
Percentuale tabella 1 DM 17/3/2020	21,47%
Valore massimo teorico di spesa	91.290,55

B) Determinazione del valore della Tabella 2

	PTFP 23/24/25
Spese di personale 2018	291.983,46
Percentuale di Tabella 2	34,00%
Valore massimo anno	99.274,38

C) Resti dei cinque anni antecedenti al -

D) Capacità assunzionali a tempo indeterminato

	PTFP 23/24/25
Somma per assunzioni a tempo indeterminato	91.290,55

ALLEGATO B – 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 1534)	b) tra 1000-1999
Soglia % - Tabella 1 art.4 D.M. 17 marzo 2020	28,60%
Ultimo rendiconto approvato	Anno 2021
Media Entrate anni 2019-2021 (dedotto FCDE)	Euro 1.280.372,43
Spesa di personale 2021	Euro 274.913,56
Spesa di personale anno 2018	Euro 291.983,46
Incidenza percentuale	21,47%
Margine finanziario teorico per nuove assunzioni	Euro 91.290,55 (= 7,13% di € 1.280.372,43)
Margine finanziario effettivo utilizzabile per nuove assunzioni anno 2023 (Tabella 2 art.5 D.M. 17 marzo 2020)	Euro 99.274,38 (=34% 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 Tabella 1 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 2021.

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 2021) e media dei primi tre titoli dell'entrate degli ultimi tre anni, è pari a 21,47% 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 2021 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 21,47% 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 7,13% di capacità, che tradotto in numeri rispetto alla media delle entrate correnti 2019/2020/2021, ammontante ad Euro 1.280.372,43 con la conseguenza di consentire assunzioni per €. 91.290,55

La norma prevede però che il margine assunzionale effettivo sia da determinarsi nei limiti della tabella 2 ossia, per l'anno 2023, il 34% della spesa di personale del 2018 (dati BDAP) e quindi il 34% di

euro 291.983,46 e cioè euro 99.274,38.

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 2021) e media dei primi tre titoli dell'entrate degli ultimi tre anni, è pari a 21,47% 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 2023 è quindi pari a euro 99.274,38.

Delibera di G.C. n. 25 del 21.03.2023

Letto, approvato e sottoscritto:

**IL PRESIDENTE
BELFORTI ALESSANDRO**

Firmato da:
BELFORTI ALESSANDRO
Codice fiscale: BLFLSN87M22G535M
Valido da: 07-09-2020 09:56:32 a: 07-09-2023 02:00:00
Certificato emesso da: InfoCert Firma Qualificata 2, INFOCERT SPA, IT
Riferimento temporale "SigningTime": 28-03-2023 13:38:58
Motivo: Approvo il documento

**IL SEGRETARIO COMUNALE
MUTARINI GIAN LUCA**

Firmato da:
GIAN LUCA MUTARINI
Codice fiscale: MTTGLCS3C25G388L
Valido da: 31-01-2022 09:44:15 a: 31-01-2025 09:44:15
Certificato emesso da: ArubaPEC EU Qualified Certificates CA G1, ArubaPEC S.p.A., IT
Riferimento temporale "SigningTime": 28-03-2023 13:15:33
Motivo: Approvo il documento

- ☐ Pubblicata all'albo pretorio di questo comune per quindici giorni consecutivi dal 28.03.2023 al 12.04.2023
- ☐ Trasmessa in copia ai capigruppo (elenco n. prot. n.)
- ☐ Trasmessa in copia alla Prefettura (prot. n.)

Addì, **28.03.2023**

**IL SEGRETARIO COMUNALE
MUTARINI GIAN LUCA**

Firmato da:
GIAN LUCA MUTARINI
Codice fiscale: MTTGLCS3C25G388L
Valido da: 31-01-2022 09:44:15 a: 31-01-2025 09:44:15
Certificato emesso da: ArubaPEC EU Qualified Certificates CA G1, ArubaPEC S.p.A., IT
Riferimento temporale "SigningTime": 28-03-2023 13:22:58
Motivo: Approvo il documento

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITÀ

- ☐ La presente pubblicazione divenuta esecutiva per scadenza del termine di 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267.
- ☐ La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 per dichiarazione di immediata eseguibilità.

Arena Po, li

**IL SEGRETARIO COMUNALE
MUTARINI GIAN LUCA**