



COMUNE DI OSTELLATO
Piazza Repubblica, n. 1 – 44020 Ostellato
Provincia di Ferrara

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2022-2024
(modifica integrazione del PIANO approvato con deliberazione G.C. n. 54 del
9/6/2022)

RICHIAMI NORMATIVI e PREMESSE

L'art. 39 della L. n. 449/1997 "Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica" stabilisce che gli organi di vertice delle pubbliche amministrazioni sono tenuti, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;

L'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, ai commi 2 e 3 recita:

«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 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»;

Il comma 4 dello stesso articolo 6 prevede la competenza della Giunta comunale ed in particolare che *«per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali»;*

L'art. 6 ter del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. prevede al comma 1 che *«con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella*

predisposizione dei rispettivi piani di fabbisogni di personale ai sensi dell'art. 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali" e al comma 3 che "Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza Unificata di cui all'art. 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131»;

L'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, dispone l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza, il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

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

Le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" approvate con D.M. 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/07/2018, che prevedono tra le altre cose il superamento del concetto di dotazione organica quale strumento statico di organizzazione.

Le recenti Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche approvate con D.M. 22 luglio 2022 tutt'ora in corso di pubblicazione in G.U. con il quale si definiscono, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione.

Il nuovo CCNL relativo al personale del comparto degli enti locali 2019/2021 che definirà il rinnovato sistema di classificazione del personale non risulta ancora sottoscritto in via definitiva.

L'art. 33, "Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria", del D.L. n. 34 del 30/04/2019, convertito con modificazioni in legge 28 giugno 2019, n. 58, il quale al comma 2 testualmente recita:

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

decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia...ommissis...».

Il completamento dell'impianto normativo in materia di facoltà assunzionali di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 30/04/2019 e ss.mm.ii. è intervenuto con l'approvazione del Decreto attuativo del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il **Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno del 17/03/2020 pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 27/04/2020** nonché con la successiva circolare esplicativa (ULM_FP-0000974-A-08/06/2020).

Operano altresì i **vincoli di cui all'art. 1, dal comma 557 al comma 557-quater, della Legge n. 296 del 27/12/2006 e ss.mm.ii.**, tuttora vigenti.

L'art. 18, comma 2-bis, del D.L. 112/2008 convertito nella L. n. 133/2008 e ss.mm.ii. prevede per le aziende speciali e le istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi, scolastici e per l'infanzia, culturali e alla persona (ex IPAB) e le farmacie sono escluse dai limiti per le altre aziende speciali ed istituzioni contemplati nello stesso comma (primo periodo), fermo restando l'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità di servizi erogati. A tal proposito si fa riferimento alla nota prot. n. 184 del 25/09/2014 a firma della Regione Emilia Romagna, ANCI, Lega Autonomie, con la quale vengono forniti alcuni chiarimenti in merito alla gestione del personale nelle ASP dopo le evoluzioni del quadro normativo.

In riferimento **all'Unione Valli e Delizie tra i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore:**

- ai fini della determinazione del limite di spesa, non è sufficiente prendere in considerazione solo la spesa del singolo Comune, ma occorre sommare alla stessa la quota parte della spesa riferita all'Ente e sostenuta dall'Unione;
- grava sui Comuni e sull'Unione un obbligo di cooperazione affinché i limiti di spesa del personale siano rispettati da parte degli enti associati;
- l'impianto normativo introdotto dall'art. 33 del D.L. n. 34 del 30.04.2019, completato con l'approvazione del Decreto attuativo del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno del 17/03/2020 pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 27/04/2020 nonché con la successiva circolare esplicativa (ULM_FP-0000974-A-08/06/2020), risulta applicabile solo ai comuni e **non alle Unioni**, come chiarito con deliberazione della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 4/SEZAUT/2021/QMIG del 31/03/2021;
- ai sensi dell'art. 1, comma 229, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016) a decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, le unioni di comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente;
- ai sensi della Legge n. 26/2019 di conversione del D.L. n. 4/2019, che ha introdotto il comma 5-sexies all'articolo 3 del d.l. 90/2014, per il triennio 2019/2021, ora prorogato al triennio 2022/2024 con L. 28/03/2022, n. 25 di Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 27 gennaio 2022, n. 4, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, gli Enti Locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;
- ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 267/2000, comma 5, è previsto che fermi restando i vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di personale, la spesa sostenuta per il personale dell'Unione non può comportare, in sede di prima applicazione, il superamento della somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli comuni partecipanti. A regime, attraverso specifiche misure di razionalizzazione organizzativa e una rigorosa programmazione dei fabbisogni, devono essere assicurati progressivi risparmi di spesa in materia di personale;
- ai sensi del medesimo art. 32 del D.Lgs. 267/2000, comma 5, così come modificato dall'art. 22, comma 5-bis, D.L. 24 aprile 2017, n. 50 (convertito, con modificazioni, dalla L. 21 giugno

2017, n. 96), sussiste la possibilità per i Comuni di cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'Unione di Comuni a cui fanno parte.

In vista del rafforzamento di una politica volta alla gestione associata dei servizi tra enti, con deliberazione Giunta Unione n. 58 del 30/09/2021 ed analoghe deliberazione dei Comuni è stato approvato apposito accordo, poi sottoscritto con S.P. 77, prot. Unione n. 28877 del 04/10/2021, al fine di definire le modalità per consentire ai Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore la cessione, anche parziale, delle proprie capacità assunzionali per personale a tempo indeterminato all'Unione di Comuni a cui fanno parte, ai sensi dell'ultimo periodo del comma 5 dell'art. 32 del D.Lgs. 267/2000 introdotto con l'art. 22, comma 5-bis, del D.L. n. 50/2017 convertito, con modificazioni, dalla L. 21 giugno 2017, n. 96, nonché per concordare la possibilità di cedere tra enti parte dei limite del trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25/05/2017.

L'Unione ed i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore aderenti ad essa nel corso del 2018 hanno inoltre definito un accordo sottoscritto S.P. n. 59 del 06/08/2018 per avvalersi dell'istituto della compensazione della quota d'obbligo ai sensi della L. 68/1999 tra Unione e Comuni partecipanti all'Unione stessa come contemplato dall'Accordo tra il Governo, le Regioni e gli Enti locali concernente l'adozione di moduli unificati e standardizzati per la presentazione delle segnalazioni, comunicazioni e istanze. Accordo, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, lettera c), del D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281. (Repertorio atti n. 46/CU) (GU n.128 del 05/06/2017 - Suppl. Ordinario n. 26).

Per poter effettuare assunzioni, a qualunque titolo è necessario aver soddisfatto le seguenti **condizioni:**

- **l'ente non deve versare in situazioni di deficitarietà strutturale e dissesto di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;**
- **l'ente deve avere attivato ed alimentato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, del D.L. n. 66/2014);**
- **l'ente deve aver approvato il bilancio di previsione, il rendiconto di gestione e il bilancio consolidato dell'anno di riferimento ed inviato, entro i successivi 30 giorni, i dati relativi a questi documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP) (art. 9, comma 1-quinquies del D.L. n. 113/2016, come modificato dall'art. 1, comma 904, della L. 145/2018).**

Per l'effettuazione di **assunzioni c.d. flessibili** deve essere rispetto il vincolo del limite di cui al comma 28, art. 9, del D.L. n. 78/2010 e ss.mm.ii., così come modificati dall'art. 16, comma 1-quater, della Legge n. 16 del 07/08/2016 di conversione del D.L. n. 113 del 24/06/2016.

Anche con riferimento a tale vincolo opera una cooperazione tra gli enti facenti capo all'Unione.

Ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006 opera il divieto di assunzione anche nel caso di mancata approvazione del **piano triennale delle azioni positive** ("*si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*");

L'art. 10, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. prevede inoltre "*in caso di mancata adozione del **Piano della Performance**.....omissis.....l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale.....*";

Con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 3 del 27/01/2022, dichiarata immediatamente eseguibile, avente per oggetto "Artt. 151 e 170 del D.lgs 267/2000 - Approvazione Schema del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024"è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2022-2024;

Con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 27/01/2022, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il Bilancio di Previsione 2022-2024;

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 27/01/2022, esecutiva ai sensi di Legge, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024, e sono stati assegnati ai Responsabili dei servizi incaricati di P.O. dell'Ente, nonché ai Dirigenti dell'Unione Valli e Delizie, per quanto non trasferito direttamente al bilancio dell'Unione, i Centri di entrata e di spesa e le relative risorse finanziarie per gli esercizi 2022-2024, ai sensi dell'art. 169 del D.lgs. 18/08/2000 n. 267 e ss.mm.ii.;

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 27/04/2022, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il Piano Performance 2022-2024;

Con l'adozione di specifici atti deliberativi sono stati modificati ed integrati i richiamati atti di programmazione finanziaria,;

Con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 13 del 27/04/2022, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il Rendiconto della gestione 2021;

Con Deliberazione di Consiglio Comunale n. n. 40 del 06/10/2022, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il Bilancio Consolidato;

Con deliberazione G.C. n. 54 del 09.06.2022, dichiarata immediatamente eseguibile, si è proceduto all'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2022-2024 del Comune di Ostellato previa ricognizione annuale delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e verifica del rispetto di tutti i vincoli in materia di personale.

Sulla predetta delibera è stato acquisito il parere **favorevole preventivo da parte del Revisore dei Conti del Comune di Ostellato** espresso con Verbali n. 14 del 08/06/2022, assunto al Protocollo Generale del Comune di Ostellato al n. 5670 in data 09/06/2022 in relazione al piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 nonché il parere n. 15 del 08/06/2022 assunto a Protocollo Generale del Comune di Ostellato al n. 5671 in data 09/06/2022 in relazione all'asseverazione degli equilibri di bilancio.

Con la predetta deliberazione, per motivazioni ivi indicate discendenti dalla precedente deliberazione di C.C. 16 del 27/04/2022 rispetto all'esternalizzazione del servizio di nido, sono state dichiarate n. 2 situazioni di eccedenze di personale di categoria C, profilo professionale "Istruttore Didattico", assegnate all'Area Servizi alla Persona, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, e ss.mm.ii ed è stata disposta la contestuale ricollocazione delle due unità all'interno del Comune di Ostellato, presso l'Area Servizi alla Persona del predetto personale in seguito alla trasformazione del profilo professionale delle due dipendenti in "Istruttore Amm.vo" e all'adeguamento della dotazione organica dell'Ente.

Come da disposizione della Giunta, il Dirigente del Settore Risorse Umane ed Affari Generali dell'Unione Valli e Delizie ha effettuato la comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica, contemplata dall'art. 33, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, e alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto, contemplata dall'art. 33, comma 4, del D.Lgs. 165/2001, concretizzando la ricollocazione delle due unità.

Il **piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024** prevedeva in termini assunzionali quanto segue:

ANNO 2022

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2022

NESSUNA ASSUNZIONE - RICOLLOCAZIONE delle 2 unità, categoria C, profilo professionale "Istruttore Didattico" con modifica del profilo in "Istruttore Amm.vo"
--

ALTRE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO ANNO 2022

Eventuale attivazione di contratti di somministrazione per la sostituzione di personale educativo del Nido fino alla concorrenza del limite di cui **all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e ss.mm.ii. pari a € 6.279,97**

ANNO 2023

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023

NESSUNA ASSUNZIONE

ALTRE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO ANNO 2023

NESSUNA ASSUNZIONE

L'Ente si riserva di fare valutazioni successive

ANNO 2024

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024

NESSUNA ASSUNZIONE

ALTRE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO ANNO 2024

NESSUNA ASSUNZIONE

L'Ente si riserva di fare valutazioni successive

Con la predetta deliberazione G.C. n. 54/2022 è stata **ridefinita la consistenza della dotazione organica approvata con precedente deliberazione G.C. n. 95/2021** come segue:

Categorie	Costo teorico per categoria (senza oneri riflessi)	Costo teorico per categoria (compresi oneri riflessi)	DOTAZIONE ORGANICA CONSISTENZA G.C. 95/2021		DOTAZIONE ORGANICA CONSISTENZA G.C. 54/2022	
			n. posti	Costo teorico	n. posti	Costo teorico
A	18.482,72	24.984,94	0	-	0	-
B1	19.536,91	26.409,99	3	79.229,98	2	52.819,99
B3	20.652,45	27.917,98	3	83.753,95	3	83.753,95
C	22.039,41	29.792,87	11,83	352.449,70	11,83	352.449,70
D1	23.980,09	32.416,29	4	129.665,14	4	129.665,14
D3	27.572,85	37.272,98	0	-	0	-
Segretario	43.310,90	58.547,67	1	58.547,67	1	58.547,67
TOTALE			22,83	703.646,44	21,83	677.236,45

* CCNL 31/07/2009 per omogeneità di dati rispetto al passato

La dotazione rappresentata **in termini qualitativi** risulta essere:

Categoria	Profilo	Area Prima – Servizi Finanziari	Area Seconda – Servizi Strumentali-Sport e Comunicazione	Area Terza – Servizi alla persona	Area Quarta – Uso e Assetto Territorio	Servizi demografici associati	Totale complessivo
B1	Messo Notificatore		2				2
B1 Totale			2				2
B3	Collaboratore Professionale				3		3
B3 Totale					3		3
C	Geometra				2		2

	Istruttore Amministrativo			2		1	3
	Istruttore Amministrativo contabile	1		3		1,83	5,83
	Istruttore Contabile	1					1
C Totale		2		5	2	2,83	11,83
D (D1)	Istruttore Direttivo	1	1	1			3
	Istruttore Direttivo tecnico				1		1
D Totale		1	1	1	1		4
Segr. Totale							1
Totale complessivo		3	3	6	6	2,83	21,83

La consistenza della dotazione di personale del Comune di Ostellato, così come il piano dei fabbisogni 2022-2024, consentiva di rispettare il limite di contenimento della spesa per il personale ai sensi dell'art. 1, comma 557, comma 557-quater della Legge n. 296 del 27.12.2006 nonché l'impianto normativo discendente dall'art. 33 del D.L. n. 34 del 30.04.2019.

Come disposto con la menzionata deliberazione G.C. n. 54 del 09.06.2022 è stata autorizzata la cessione di possibilità assunzionali ai sensi dell'ultimo periodo del comma 5 dell'art. 32 del D.lgs.267/2000 introdotto con l'art. 22, comma 5-bis, del D.L. n. 50/2017 convertito, con modificazioni, dalla L. 21 giugno 2017, n. 96, in funzione delle necessità che l'Unione stessa esplicherà attraverso la propria programmazione, nel rispetto dell'accordo sottoscritto con S.P. 77 prot. Unione n. 28877 del 01.10.2021 tra Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore nonché l'Unione, **quantificata per l'anno 2022 con deliberazione di Giunta dell'Unione Valli e Delizie n 27 del 04.05.2022 in € 15.226,33 per il Comune di Ostellato.**

RICOGNIZIONE DELLE RISORSE UMANE E NUOVE NECESSITA'

L'attuale struttura organizzativa del Comune di Ostellato è formata dalle seguenti unità di massima dimensione:

- **Area Prima Area Servizi Finanziari**
- **Area Seconda Area Servizi Strumentali -Sport e Comunicazione**
- **Area Terza Servizi alla persona**
- **Area Quarta Uso e Assetto Territorio**
- **Oltre ai Servizi Demografici associati tra i Comuni di Portomaggiore ed Ostellato incardinati nell'ambito del Settore Servizi alle Persone del Comune di Portomaggiore;**

Alla data del 01/10/2022, le Aree del Comune per il loro funzionamento si avvalgono del seguente personale dipendente tenuto conto delle cessazioni ed assunzioni nel frattempo intervenute:

Cat.	Area Prima – Servizi Finanziari	Area Seconda – Servizi Strumentali, Sport e Comunicazione	Area Terza – Servizi alla persona	Area Quarta – Uso e Assetto Territorio	Servizi demografici associati	Segretario	Totale complessivo
B1		2					2
B3				3			3

C	2		5	2	2,83		11,83*
D	1	1	1	1			4
Segr.						1	1
Totale	3	3	6	6	2,83	1	21,83

* sono evidenziati solo i part time d'origine in unità tempo lavoro (1 unità al 83,33%) - le 3 unità in part time da trasformazione (50% all'area terza e 83,33% ai servizi demografici, 83,33% ai servizi alla persona) sono conteggiate come unità intere

Il Comune di Ostellato garantisce il comando parziale di alcune unità di personale all'Unione Valli e Delizie fra i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore al fine di supportare l'attività di quest'ultima soprattutto per servizi strumentali, come formalizzato attraverso specifico accordo tra gli enti, soggetto a periodici aggiustamenti, per ultimo sottoscritto con S.P. n. 79 prot. Unione n. 39647 del 31/12/2021 come di seguito riassunto in base al settore di provenienza, per unità tempo lavoro:

CAT.	Area Prima Area Servizi Finanziari	Area Quarta Uso e Assetto Territorio	Area Seconda Area Servizi Strumentali - Sport e Comunicazione	Area Terza Servizi alla persona	Totale
B1			0,5		0,5
B3					
C	0,5	0,3			0,8
D		0,1	0,2	0,1	0,4
Totale complessivo	0,5	0,4	0,7	0,1	1,7

Il Comune di Ostellato ha stipulato apposite convenzioni ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 267/2000 con il Comune di Portomaggiore per la gestione associata dei servizi demografici a decorrere dal 01/03/2020 (Convenzione S.P. 1436/2020, prot. Unione n. 2619 del 20/02/2020 e prorogata fino al 31/12/2022 con deliberazione di C.C. n. 39 del 29/07/2021) e con il Comune di Argenta per l'utilizzo congiunto della figura del Coordinatore Pedagogico del Comune di Argenta (convenzione approvata con deliberazione C.C. del Comune di Ostellato n. 60 del 29/12/2020 e rinnovata per il periodo 01/01/2022-31/07/2022 con deliberazione di C.C. n. 63 del 20/12/2021, rinnovata ulteriormente fino 31/08/2023 con deliberazione C.C. n. 37 del 08/09/2022 - S.P. Reg. n. 1071 del 29/09/2022 del Comune di Argenta);

Il Comune di Ostellato continua a rispettare le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68, in virtù dell'accordo "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" tra l'Unione dei Comuni Valli e Delizie e i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore aderenti all'Unione (S.P. n. 59 del 06/08/2018) in base al quale con l'applicazione dell'istituto della compensazione, complessivamente nei 4 enti risulta coperta la quota d'obbligo alla data del 31/12/2021, come di seguito riportato:

Ente	Contingente	Quota d'obbligo	N. posti coperti	Eccedenze (+)/ scoperture posti (-)	Obbligo ex art. 18, comma 2 (orfani...)	Posti coperti ex art. 18, comma 2 (orfani...)	Eccedenze (+)/ Scoperture (-) ex art. 18, comma 2 (orfani...)
Unione	41	2	5	+3	0	1	+1
Argenta	50	2	1	-1	0	0	0
Ostellato	17	1	4	+3	0	0	0
Portomaggiore	30	1	1	+0	0	0	0
Totale	138	6	11	+5	0	1	1

Nel corso del mese di ottobre il Responsabile P.O. dell'Area uso e assetto del territorio con nota in data 03/10/2022 ha evidenziato la difficoltà in cui versa la propria unità organizzativa in considerazione del notevole aumento nell'ultimo anno del carico degli adempimenti ordinari e straordinari dovuti anche ai contributi statali e comunitari e ai conseguenti adempimenti tecnici ed amministrativi connessi ed ha quindi chiesto il potenziamento delle risorse umane attraverso l'assunzione di una nuova cat. D da dedicare soprattutto al servizio di progettazione interna e direzione lavori.

Con il presente documento si intende quindi procedere rapidamente ad un adeguamento della programmazione al fine di recepire le richieste condividendo a pieno le priorità evidenziate dal Responsabile P.O. dell'Area uso e assetto del territorio.

Inoltre con nota in data 24/10/2022 il resp. P.O. dell'Area Servizi finanziari, Istruttore Direttivo, categoria D, ha comunicato la volontà di dar corso ad un interscambio ai sensi dell'art. 7 del d. P.C.M. 5 agosto 1988, n. 325 con altra unità di personale dell'Unione di pari qualifica e profilo.

Con il presente documento si ritiene di accogliere tale richiesta al fine di non ostacolare un percorso volto a fronteggiare esigenze personali e famigliari ritenute prioritarie per la dipendente senza intravedere un pregiudizio nell'erogazione dei servizi alla collettività, data la pari professionalità della dipendente entrante.

Si rileva inoltre che non è più necessario prevedere l'eventuale attivazione di contratti di somministrazione per la sostituzione di personale educativo del Nido fino alla concorrenza del limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e ss.mm.ii. pari a € 6.279,97, essendo stata avviata la nuova modalità gestionale del Nido a decorrere dal nuovo anno educativo 2022/2023 e non essendo emersa alcuna necessità di sostituzione nel momento della gestione diretta.

In seguito a subentrante esigenze, si rende pertanto necessario modificare il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2022-2024 di cui alla deliberazione G.C. n. 54 del 09.06.2022.

MODIFICA ED INTEGRAZIONE PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024

Integrazione e modificazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 approvato con deliberazione G.C. n. 54 del 09.06.2022, in ordine alle assunzioni da effettuare nel periodo 2022-2024, così come di seguito riportato:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2022 - integrazione					
CAT. GIURIDICA	Profilo professionale	n. unità	Decorrenza	Tipologia di reclutamento	Costo gravante su bilancio (ccnl 21/05/18 compresa irap)
Cat. D	Istruttore Direttivo tecnico a tempo indeterminato da assegnare all'Area uso e assetto del territorio	n. 1	dicembre 2022	Accesso dall'esterno attraverso utilizzo di graduatoria frutto della selezione espletata dall'Unione per analogo posto presso il Comune di Argenta. Nel caso di esaurimento della graduatoria attraverso selezione. L'assunzione è comunque subordinata al previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all' art. 34-bis del d.lgs. 165/01, senza applicazione mobilità volontaria ex	33.240,26

				art. 30 del D.Lgs 165/01 ai sensi del all'art.3, comma 8, della L. 56/2019.	
Cat. D	Istruttore Direttivo a tempo indeterminato da assegnare all'Area Servizi finanziari	n. 1	dicembre 2022	Accesso dall'esterno attraverso interscambio ai sensi dell'art. 7 del d. P.C.M. 5 agosto 1988, n. 325	ininfluente

ALTRE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO ANNO 2022
NESSUNA ASSUNZIONE

ANNO 2023

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023
NESSUNA ASSUNZIONE

ALTRE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO ANNO 2023
NESSUNA ASSUNZIONE
L'Ente si riserva di fare valutazioni successive

ANNO 2024

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024
NESSUNA ASSUNZIONE

ALTRE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO ANNO 2024
NESSUNA ASSUNZIONE
L'Ente si riserva di fare valutazioni successive

Si conferma la cessione **di possibilità assunzionali a favore dell'Unione Valli e Delizie ai sensi dell'ultimo periodo del comma 5 dell'art. 32 del D.lgs.267/2000 introdotto con l'art. 22, comma 5-bis, del D.L. n. 50/2017 convertito, con modificazioni, dalla L. 21 giugno 2017, n. 96**, nel rispetto dell'accordo sottoscritto con S.P. 77 prot. Unione n. 28877 del 01.10.2021, **fino alla concorrenza di € 15.226,33 come già disposto con la menzionata deliberazione G.C. n. 54 del 09.06.2022.**

NUOVA CONSISTENZA DEL PERSONALE

In base ai rivisti fabbisogni di personale di cui sopravviene quindi ridefinita la consistenza della dotazione organica, secondo le linee di indirizzo di cui al DM 8 maggio 2018 nel rispetto di quanto previsto all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, in termini qualitativi (consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla *mission* dell'amministrazione nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica) e quantitativi (alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione).

La consistenza della **dotazione organica** approvata con deliberazione G.C. n. 54 del 09.06.2022 in base ai fabbisogni di personale 2022/2024, nel rispetto delle linee di indirizzo di cui al DM 8 maggio 2018 e dei vincoli in materia di personale ed, in particolare, dell'art 1 da comma 557 a comma 557 quater della L. 296/2006 e ss.mm.ii., nonché dell'art. 33 del D.L. n. 34 del 30.04.2019, viene ridefinita come segue:

Categorie	Costo teorico per categoria (senza oneri riflessi)	Costo teorico per categoria (compresi oneri riflessi)	DOTAZIONE ORGANICA CONSISTENZA G.C. 95/2021		DOTAZIONE ORGANICA CONSISTENZA G.C. 54/2022		Posti coperti al 01/10/2022 (a)	Posti vacanti al 01/10/2022	posti che si liberano nel 2022 (b)	Posti in corso di copertura già autorizzati (c)	Posti da coprire con il presente PTFP 2022 (d)	DOTAZIONE 2022 CONSISTENZA a-b+c+d	
			n. posti	Costo teorico	n. posti	Costo teorico						n. posti	Costo teorico
A	18.482,72	24.984,94	0	-	0	-	0					0	-
B1	19.536,91	26.409,99	3	79.229,98	2	52.819,99	2					2	52.819,99
B3	20.652,45	27.917,98	3	83.753,95	3	83.753,95	3					3	83.753,95
C	22.039,41	29.792,87	11,83	352.449,70	11,83	352.449,70	11,83					11,83	352.449,70
D1	23.980,09	32.416,29	4	129.665,14	4	129.665,14	4		1		2	5	162.081,43
D3	27.572,85	37.272,98	0	-	0	-	0					0	-
Segretario	43.310,90	58.547,67	1	58.547,67	1	58.547,67	1					1	58.547,67
TOTALE			22,83	703.646,44	21,83	677.236,45	21,83	0	1	0	2	22,83	709.652,74

* CCNL 31/07/2009 per omogeneità di dati rispetto al passato

La dotazione rivista viene rappresentata in termini qualitativi come segue:

Categoria	Profilo	Area Prima – Servizi Finanziari	Area Seconda – Servizi Strumentali-Sport e Comunicazione	Area Terza – Servizi alla persona	Area Quarta – Uso e Assetto Territorio	Servizi demografici associati	Totale complessivo
B1	Messo Notificatore			2			2
B1 Totale				2			2
B3	Collaboratore Professionale					3	3
B3 Totale						3	3
C	Geometra					2	2
	Istruttore Amministrativo			2		1	3
	Istruttore Amministrativo contabile	1		3		1,83	5,83
	Istruttore Contabile	1					1
C Totale		2		5	2	2,83	11,83
D (D1)	Istruttore Direttivo	1	1	1			3
	Istruttore Direttivo tecnico					2	1
D Totale		1	1	1	2		5
Segr. Totale							1
Totale complessivo		3	3	6	7	2,83	22,83

VERIFICA LIMITI E VINCOLI NORMATIVI

Con nota prot. Unione n. 35502 del 26-10-2022a firma del Dirigente del Settore Risorse Umane dell'Unione, trasmessa al Revisore dei Conti, è stata data evidenza del rispetto dei vincoli in materia di facoltà assunzionali in relazione al presente piano dei fabbisogni di personale 2022/2024 così come di seguito illustrato in modo sintetico:

- il Comune di Ostellato rispetto a quanto contemplato dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 30/04/2019 e ss.mm.ii., e del Decreto attuativo del 17/03/2020, si colloca tra i Comuni con una bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato;
- il Comune di Ostellato presenta infatti un rapporto inferiore al 26,90% (soglia per i Comuni tra i 10.000 e i 59.999 abitanti) rispetto ai dati del rendiconto 2021, aggiornato con i dati da rendiconto di CLARA e ASP, è pari a **19,55%**;
- il Comune potrà quindi incrementare la spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato (2021), per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia; Tale potenzialità espansiva della spesa esplicherà i suoi effetti progressivamente, secondo incrementi annuali di seguito indicati (specifici per la fascia demografica):
 - per il 2020 il 17% rispetto alla spesa di personale 2018;
 - per il 2021 il 21% rispetto alla spesa di personale 2018;
 - per il 2022 il 24% rispetto alla spesa di personale 2018;
 - per il 2023 il 25% rispetto alla spesa di personale 2018;
 - per il 2024 il 26% rispetto alla spesa di personale 2018;
- per il Comune di Ostellato tale potenzialità espansiva per poter fare nuove assunzioni a tempo indeterminato, si concretizza nella possibilità di sostenere per l'anno 2022 una spesa per personale secondo la definizione di cui all'art. 2 comma 1 lettere a) del DM 17/03/2020 (esclusi strutture e organismi partecipati o facenti capo all'ente), sulla base dei dati del Rendiconto 2021, come di seguito indicato:

Art. 4 comma 1 - VALORE SOGLIA - Spesa massima teorica	Spesa teorica applicando 26,90% tabella 1 all'entrata		1.879.401,51
	- Quote parte spese personale per Asp e Unione anno 2021		- 497.974,46
	Spesa massima (valore soglia art 4 comma 1) depurata spesa dalle spese Unione ed ASP - con riferimento alla spesa del rendiconto		1.381.427,05
Art. 5 - PERCENTUALI MASSIME INCREMENTO DI PERSONALE IN SERVIZIO	INCREMENTO MAX TABELLA 2 su spesa personale del Comune rendiconto 2018	spesa 2018 742.300,64* 24%	178.152,15
	POSSIBILITA' ASSUNZIALE AL 31/12/2019 turn over art. 3 DL 90/2014 NON UTILIZZATA		1.107,31
	VALORE PIU' ALTO TRA INCREMENTO E RESTI ASSUNZIONALI		178.152,15
	Spesa di personale 2018 + incremento spesa di personale ai sensi dell'art. 5 del DM 17/04/2020		920.452,79
Quote capacità assunzionali cedute all'Unione nel 2022			15.226,33
Limite massimo spesa anno 2022 (valore più basso tra valore soglia - art 4 comma 1 e spesa 2018 incrementata ai sensi dell'art. 5) decurtato delle quote cedute			905.226,46
SPESA LIBERA (SPESA 2018)			742.300,64
SPESA SOLO PER TEMPO INDETERMINATO (€178.152,15-€15.226,33)			162.925,82
TOTALE LIMITE MAX			905.226,46

- l'attuale previsione della spesa di personale per gli anni 2022, 2023 e 2024, tenuto conto della programmazione di cui al presente documento, è pari a:

ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
883.035,70	890.685,15	881.935,15

- il rapporto annuale tra spese di personale ed entrate correnti in termini previsionali per il triennio 2022-2024 risulta essere ampiamente al di sotto della soglia del 26,90%:

ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
19,97%	20,92%	21,13%

- permane il rispetto del vincolo di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 296 del 27.12.2006 e ss.mm.ii, come di seguito riassunto:

tipologia di spesa	Media 2011/2013	Rendiconto 2020	Rendiconto 2021	Bilancio previsione 2022/2024	Bilancio previsione 2022/2024	Bilancio previsione 2022/2024
				Annualità 2022 Assestato	Annualità 2023 Assestato	Annualità 2024 Assestato
Spese macroaggregato 101	1.433.807,09	754.414,07	825.139,80	839.195,16	849.367,00	840.617,00
Spese macroaggregato 103	17.523,27	-	-	6.279,97	-	-
Irap macroaggregato 102	87.943,18	42.445,58	43.943,10	49.839,54	51.143,00	50.483,00
Altre spese: convenzioni con altri Enti	-	57.900,00	65.700,00	64.000,00	49.000,00	54.400,00
Altre spese: Macro 110 - Rinnovi CCNL	-	-	-	28.000,00	34.000,00	48.000,00
Altre spese: quota parte spese UNIONE	-	505.894,20	493.134,66	528.870,16	518.704,82	518.704,82
Altre spese: quota parte spese ASP	4.054,24	45.973,55	45.415,16	47.000,43	46.230,99	46.230,83
Altre spese: quota parte spese CONSORZIO STRUTTURA ZEROSEI	177.343,13	68.140,87	-	-	-	-
Totale spese di personale (A)	1.720.670,91	1.474.768,27	1.473.332,72	1.563.185,26	1.548.445,81	1.558.435,65
(-) Componenti escluse (B)	130.512,50	149.854,81	148.063,21	202.655,27	197.709,26	207.699,26
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	1.590.158,41	1.324.913,46	1.325.269,51	1.360.529,99	1.350.736,55	1.350.736,39

- permane il rispetto del vincolo del limite in materia di assunzioni flessibili di cui al comma 28, art. 9, del D.L. n. 78/2010 e ss.mm.ii., così come modificati dall'art. 16, comma 1-quater, della Legge n. 16 del 07/08/2016 di conversione del D.L. n. 113 del 24/06/2016, di seguito riassunta:

Descrizione	2009 ovvero l'importo medio del triennio 2007/2009	LIMITE (100%)*	2022
Totale spesa FORME FLESSIBILI LAVORO	6.279,97	6.279,97	6.279,97

* Solo se in regola con i limiti di spesa del personale. In caso contrario il limite scende al 50%

In merito al **vincolo di cui all'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006** in base al quale opera il divieto di assunzione anche nel caso di mancata approvazione del **piano triennale delle azioni positive** ("si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"), si specifica:

- Con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 16 del 12/05/2016 ed analoghe deliberazioni dei Comuni aderenti, compreso il Comune di Ostellato, si è provveduto all'approvazione delle linee di indirizzo per la costituzione del Comitato Unico di Garanzia dell'Unione Valli e Delizie rappresentativo anche dei comuni aderenti alla stessa;
- Con determinazione dirigenziale del Settore Risorse Umane e AA.GG. dell'Unione n. 557 del 15/12/2016, si è disposta la costituzione del Comitato Unico di Garanzia dell'Unione Valli e Delizie rappresentativo anche dei Comuni aderenti all'Unione (Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore) nel rispetto della direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04/03/2011 e delle linee di indirizzo sulle modalità di funzionamento e costituzione approvate dalle Giunte comunali e dell'Unione;
- Con deliberazione di G.U. n. 79 del 28/12/2021 si è provveduto all'approvazione, con parere positivo del Consigliere di Parità competente per territorio, del Piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024 dell'Unione Valli e Delizie, valido anche per i comuni aderenti, tra cui Ostellato, come da proposta del rinnovato Comitato Unico di Garanzia.

Si rileva inoltre che come da **certificazione del Responsabile dell'Area servizi finanziari, acquisita al protocollo dell'Unione Valli e Delizie n. 14145 del 12/05/2022**, in relazione agli ulteriori vincoli che incidono sulla politica del personale, il Comune di Ostellato:

- con delibera di Consiglio Comunale n. 6 del 27/01/2022, dichiarata immediatamente eseguibile, ha approvato il Bilancio di Previsione per l'esercizio finanziario 2022-2024 trasmesso alla BDAP con esito positivo;
- ha approvato il rendiconto della gestione esercizio 2021, comprensivo di tutti gli allegati, con deliberazione consigliere n. 13 del 27/04/2022;
- presenta per l'anno 2021 un risultato di competenza dell'esercizio non negativo, così come desunto dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto della gestione previsto dall'allegato 10 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 così come modificato dal Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze di concerto con il Ministero dell'Interno e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri del 1 agosto 2019;
- garantisce il mantenimento degli equilibri complessivi finanziari di bilancio, così come prescritti dall'ordinamento contabile di riferimento, sia nella fase di previsione che durante la gestione in corso, come attestato nei prospetti predisposti ed allegati al bilancio di previsione 2022-2024 ed alle successive variazioni;
- non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni come si evince dalla tabella dei parametri di deficitarietà strutturale allegata al rendiconto 2021;
- ha approvato il Bilancio consolidato relativo all'esercizio 2020 con delibera di Consiglio Comunale n. 49 del 30/09/2021 e trasmesso alla BDAP con esito positivo;
- ha attuato le politiche necessarie a garantire la tempestività dei pagamenti al fine di realizzare il rispetto del vincolo di cui all'art. 41, comma 2, del D.L. 66/2014 convertito con L. 89/2014, come attestato nel prospetto sottoscritto dal Legale Rappresentante e dal responsabile del servizio finanziario dell'ente, allegato al rendiconto 2021;

- ha alimentato l'utilizzo della Piattaforma di certificazione dei Crediti prevista dal D.L. n. 35/2013 e ss.mm.ii. ed adempiuto agli obblighi di cui all'art. 27 del D.L. 24/04/2014 n. 66.

E' stato inoltre regolarmente approvato il Bilancio Consolidato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 40 del 06/10/2022, dichiarata immediatamente eseguibile.

In relazione al rispetto di quanto previsto dall'art. 10, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. (*"in caso di mancata adozione del Piano della Performance.....omissis.....l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale....."*) si prende atto che con Deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 27/04/2022, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il Piano Performance 2022-2024.

Risultano quindi rispettati tutti i presupposti per dare attuazione al revisionato piano triennale dei fabbisogni di personale del Comune di Ostellato 2022/2024.

PARERE REVISORE

In relazione al presente piano dei fabbisogni sono stati acquisiti:

- il parere favorevole preventivo da parte del Revisore dei Conti del Comune di Ostellato espresso con Verbali n. 25 del 27/10/2022, in relazione alla modifica del piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024;
- il parere n. 26 del 27/10/2022 in relazione all'asseverazione degli equilibri di bilancio come contemplato dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019.

INFORMATIVA AI SINDACATI

Dei contenuti del presente documento sono stati informati preventivamente i Sindacati, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 4 del CCNL Funzioni locali del 21/05/2018, con nota prot. Unione n. 35510 del 26/10/2022.

PUBBLICAZIONE

Il presente piano triennale dei fabbisogni personale sarà oggetto di pubblicazione 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 ss.mm.ii..

Il presente piano triennale dei fabbisogni sarà inoltre trasmesso alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017 e secondo le istruzioni previste nella circolare della RGS n. 18/2018.

COMUNE DI OSTELLATO

Provincia di Ferrara

L'ORGANO DI REVISIONE

PARERE N. 25/2022

Oggetto: **APPROVAZIONE MODIFICA DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2022-2024 DEL COMUNE DI OSTELLATO DI CUI ALLA DELIBERA DI G.C. N. 54 DEL 9/6/2022.**

L'Organo di Revisione del Comune di Ostellato, nella persona della D.ssa Giovanna Stefanelli,

Premesso

- che a decorrere dal 01/10/2013 sono state conferite all'Unione dei Comuni Valli e Delizie le funzioni relative alla gestione delle risorse umane da parte dei Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore, come da convenzione sottoscritta in data 01/10/2013 reg. n. 6, approvata con deliberazione di C.U. n. 13 del 30/09/2013, e che pertanto il Settore Risorse Umane ed AA.GG. è competente nell'assunzione degli atti relativi alla gestione del personale dei Comuni conferenti la funzione

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 turn-over”*;

considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate

esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...”*;
- il DPCM del 17/03/2020 (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 con deliberazione G.C. n. 54 del 09.06.2022, dichiarata immediatamente eseguibile, si è proceduto all'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2022-2024 del Comune di Ostellato previa ricognizione annuale delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001;.

Dato atto che sulla predetta delibera la sottoscritta Revisore dei Conti del Comune di Ostellato ha fornito il parere favorevole preventivo espresso con Verbali n. 14 del 08/06/2022, assunto al Protocollo Generale del Comune di Ostellato al n. 5670 in data 09/06/2022 in relazione al piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 nonché il parere n. 15 del 08/06/2022 assunto a Protocollo Generale del Comune di Ostellato al n. 5671 in data 09/06/2022 in relazione all'asseverazione degli equilibri di bilancio.

Visti:

- 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 e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative,

¹ Entrato in vigore in data 20/04/2020
Parere sui fabbisogni di personale 2020-2022

di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il **Piano integrato di attività e organizzazione** (PIAO);

- in particolare, il comma 6, del citato articolo 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, così come modificato dall'articolo 1, comma 12, lettera a), n. 3), del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 febbraio 2022, n. 15, che ha stabilito che con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni;
- che il citato comma 6, dell'articolo 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, prevede che nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;

dato atto che il piano triennale del fabbisogno di personale è individuato tra gli adempienti che confluiscono nel PIAO;

rilevato che i Dirigenti/Responsabili dei Settori comunali hanno attestato in vista dell'adozione del piano triennale dei fabbisogni poi approvato con deliberazione G.C. n. 54/2022, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale salvo quanto recepito in merito alla ricollocazione del personale educativo con la medesima deliberazione G.C. 54/2022;

preso atto che con deliberazione di G.U. n. 79 del 28/12/2021 si è provveduto all'approvazione, con parere positivo del Consigliere di Parità competente per territorio, del Piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024 dell'Unione Valli e Delizie, valido anche per i comuni aderenti, tra cui Ostellato, come da proposta del Comitato Unico di Garanzia e che con Delibera di Giunta n. 38 del 27/04/2022 è stato approvato il piano delle performance di cui all'art.10 della L. n. 150/2009 per il triennio 2022/2024;

vista la documentazione trasmessa con prot. n. 35502 del 26/10/2022 relativa alla modifica del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2022-2024 del Comune di Ostellato di cui alla delibera di G.C. n. 54 del 9/6/2022, nella nuova veste di Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2022-2024 che sarà inserito come allegato al PIAO;

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;

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.*

- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 prevedendo una spesa per lavoro flessibile pari a euro 6.279,97 rispetto al limite di legge pari a euro 6.297,97;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che:

- **è rispettato** il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato;
- **è rispettato** quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001 dove viene posto il *“divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;*

rilevato che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta come riepilogato nella sottostante tabella:

tipologia di spesa	Media 2011/2013	Rendiconto 2020	Rendiconto 2021	Bilancio	Bilancio	Bilancio
				previsione 2022/2024	previsione 2022/2024	previsione 2022/2024
				Annualità 2022 Assestato	Annualità 2023 Assestato	Annualità 2024 Assestato
Spese macroaggregato 101	1.433.807,09	754.414,07	825.139,80	839.195,16	849.367,00	840.617,00
Spese macroaggregato 103	17.523,27	-	-	6.279,97	-	-
Irap macroaggregato 102	87.943,18	42.445,58	43.943,10	49.839,54	51.143,00	50.483,00
Altre spese: convenzioni con altri Enti	-	57.900,00	65.700,00	64.000,00	49.000,00	54.400,00
Altre spese: Macro 110 - Rinnovi CCNL	-	-	-	28.000,00	34.000,00	48.000,00
Altre spese: quota parte spese UNIONE	-	505.894,20	493.134,66	528.870,16	518.704,82	518.704,82
Altre spese: quota parte spese ASP	4.054,24	45.973,55	45.415,16	47.000,43	46.230,99	46.230,83
Altre spese: quota parte spese CONSORZIO STRUTTURA ZEROSEI	177.343,13	68.140,87	-	-	-	-
Totale spese di personale (A)	1.720.670,91	1.474.768,27	1.473.332,72	1.563.185,26	1.548.445,81	1.558.435,65
(-) Componenti escluse (B)	130.512,50	149.854,81	148.063,21	202.655,27	197.709,26	207.699,26
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	1.590.158,41	1.324.913,46	1.325.269,51	1.360.529,99	1.350.736,55	1.350.736,39

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 pari a euro 6.279,97 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 Ostellato si colloca nella fascia demografica lett. e) (popolazione da 5000 a 9999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 5731;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2019) e la media delle entrate correnti del triennio precedente al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel rendiconto 2021, aggiornato con i dati da rendiconto di CLARA e ASP, si attesta al 19,55% , al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 26,90%, come riportato nella sottostante tabella

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 Ostellato 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), come riportato nella sottostante tabella:

SVILUPPO FACOLTA' ASSUNZIONALI		Spesa di personale anno 2018 (*)			742.300,64
17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%	
126.191,11	155.883,13	178.152,15	185.575,16	192.998,17	
2020	2021	2022	2023	2024	

- il TURNOVER (resti assunzionali) disponibile pari a euro 1.107,31 risulta inferiore all'importo identificato come maggiore spesa, pertanto risulta possibile utilizzare tale importo anche in deroga ai valori limite annuali di cui alla tabella 2) del decreto attuativo, in ogni caso entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento di cui alla tabella 1) dell'art. 4 del medesimo decreto;
- che secondo le disposizioni di cui all'art.7 del più volte citato DM, per gli enti virtuosi ... *“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ...”*;

rilevato che con il presente atto:

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- sono previste assunzioni a tempo determinato per una spesa complessiva pari a euro 6.279,97, inferiore alla spesa sostenuta nel 2009;

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 resa con verbale n. 26 in data odierna;

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 la modifica al piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024 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 alla modifica del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2022-2024 del Comune di Ostellato di cui alla delibera di G.C. n. 54 del 9/6/2022, nella nuova veste di Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2022-2024 che sarà inserito come allegato al PIAO.

Data 27/10/2022

L'Organo di Revisione

D.ssa Giovanna Stefanelli

COMUNE DI OSTELLATO

Provincia di Ferrara

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 26 del 27/10/2022

OGGETTO: ASSEVERAZIONE EQUILIBRIO PLURIENNALE DI BILANCIO.

Il Revisore Unico, nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. 35 del 29/07/2021;

visto il rendiconto dell'esercizio 2021, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 13 del 27/04/2022, con il quale è stato accertato un risultato di amministrazione (avanzo) pari a euro 3.661.735,79, così composto:

- quota accantonata di € 1.313.028,31
- quota vincolata di € 1.603.716,38
- quota destinata agli investimenti di € 22.757,72
- quota disponibile di € 722.233,38

visto il bilancio di previsione 2022/2024 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 6 del 27/01/2022;

viste le seguenti variazioni al bilancio di previsione 2022/2024:

- Deliberazione di CC n. 11 del 30.03.2022 avente per oggetto "Art. 175 D.Lgs. 18 agosto 2000 – 1^Variazione al bilancio di previsione finanziario 2022-2024- applicazione quota risultato presunto di amministrazione esercizio 2021 (cfr parere /verbale N. 5 del 16.03.2022);
- Deliberazione di GC n. 24 del 30.03.2022 avente per oggetto "Art. 175 comma 4 D.lgs 267/2000 – 2^Variazione al bilancio di previsione finanziario 2022-2024, esercizio 2022 competenza e cassa, adottata in via d'urgenza dalla Giunta Comunale" (cfr parere /verbale n 10 del 20.04.2022);
- Deliberazione di CC n.22 del 30.05.2022 avente per oggetto "Art. 175 D.Lgs. 18 agosto 2000 – 3^ Variazione al bilancio di previsione finanziario 2022-2024 (cfr parere /verbale n. 11 del 16.05.2022.);
- Deliberazione di GC n.50 del 30.05.2022 avente per oggetto "Art. 175 comma 4 D.lgs 267/2000 – 4^Variazione al bilancio di previsione finanziario 2022-2024, esercizio 2022 competenza e cassa, adottata in via d'urgenza dalla Giunta Comunale (cfr parere /verbale n. 13 del 24.05.2022.);
- Deliberazione di GC n.61 del 27.06.2022 avente per oggetto "Art. 175 comma 4 D.lgs 267/2000 – 5^ Variazione al bilancio di previsione finanziario 2022-2024, esercizio 2022 competenza e cassa, adottata in via d'urgenza dalla Giunta Comunale (Cfr parere/verbale n. 16 del 24.06.2022);
- Deliberazione di CC n.33 del 28/07/2022 avente per oggetto "Approvazione dell'asestamento generale e salvaguardia degli equilibri di bilancio dell'esercizio 2022 (art. 175, comma 8 e art. 193 del d.lgs. n. 267/2000)";
- Deliberazione di GC n.76 del 12/08/2022 avente per oggetto "Art. 175 comma 4 D.lgs 267/2000 – 7^Variazione al bilancio di previsione finanziario 2022-2024, esercizio 2022 competenza e cassa, adottata in via d'urgenza dalla Giunta Comunale per elezioni politiche D.P.R del 21.07.2022";
- Deliberazione di CC n.41 del 06/10/2022 avente per oggetto "Art. 175 D.Lgs. n.267 del 18 agosto 2000 – 8^ Variazione al bilancio di previsione finanziario 2022-2024 competenza e cassa"

Richiamato 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 ...";

rilevato che in data 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) è stato approvato il D.P.C.M 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;

Vista la documentazione trasmessa con prot. n.35502 del 26/10/2022 relativa alla modifica/integrazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2022-2024 del Comune di Ostellato di cui alla delibera di G.C. n. 54 del 9/6/2022, nella nuova veste di Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2022-2024 che sarà inserito come allegato al PIAO;

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

Vista la relazione a firma del Responsabile del Servizio Finanziario e del Dirigente Servizio Gestione risorse umane, **allegata alla proposta esaminata**, nella quale viene illustrato l'impatto economico-finanziario della spesa di personale conseguente alle assunzioni previste nella modifica al piano del fabbisogno 2022/2024 sugli equilibri di bilancio;

Rilevato che dalla modifica del piano del fabbisogno di personale 2022/2024 esaminato emerge una maggiore spesa di personale di euro 5.700 per l'anno 2022 ed euro 34.000 per gli anni 2023 e 2024, che risulta già finanziata sul bilancio di previsione 2022/2024;

richiamata la tabella dei parametri obiettivi per Comuni (o Province e Città metropolitane) ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario;

visto ed esaminato il piano degli indicatori di bilancio 2022/2024 aggiornato alla situazione attuale del bilancio con particolare riferimento ai seguenti indicatori:

TIPOLOGIA DI INDICATORE	VALORE		
	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024

RIGIDITA' STRUTTURALE DI BILANCIO - INCIDENZA SPESE RIGIDE SU ENTRATE CORRENTI (Disavanzo + spesa personale + debito)/entrate correnti)	23,12	24,67	24,98
INDICATORE EQUILIBRIO ECONOMICO-FINANZIARIO - INCIDENZA SPESA PERSONALE SU SPESA CORRENTE	14,43	17,18	17,41
INCIDENZA SALARIO ACCESSORIO ED INCENTIVANTE RISPETTO AL TOTALE SPESA DI PERSONALE (indica il peso delle componenti afferenti la contrattazione decentrata dell'ente rispetto al totale dei redditi da lavoro)	19,71	19,41	19,61
INCIDENZA SPESA PERSONALE FORME CONTRATTO FLESSIBILE (indica come gli enti soddisfano le proprie esigenze di risorse umane, mixando le varie alternative contrattuali più rigide (personale dipendente) o meno rigide (forme di lavoro flessibile))	0,70	-	-
INDICATORE EQUILIBRIO DIMENSIONALE IN VALORE ASSOLUTO - SPESA DI PERSONALE PROCAPITE (Popolazione al 1 gennaio anno di riferimento)	156,62	158,98	157,41

Rilevato che dalla documentazione esaminata e dalla Relazione del Responsabile del Servizio Finanziario e del dirigente Gestione Risorse Umane e dalle verifiche svolte dall'Organo di Revisione emerge che il bilancio 2022/2024 conserva l'equilibrio pluriennale;

richiamato il parere al piano dei fabbisogni di personale espresso con verbale n. 25 in data odierna;

richiamato tutto quanto sopra esposto, per le finalità di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 convertito nella L.n.58/2019;

ASSEVERA

Il mantenimento dell'equilibrio pluriennale di bilancio 2022/2024 del Comune di Ostellatoa seguito modifica/integrazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2022-2024 del Comune di Ostellato di cui alla delibera di G.C. n. 54 del 9/6/2022, nella nuova veste di Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2022-2024 che sarà inserito come allegato al PIAO di cui alla proposta esaminata.

Data 27/10/2022

L'Organo di revisione

D.ssa Giovanna Stefanelli