



# COMUNE DI MELARA

Provincia di Rovigo

---

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

---

**OGGETTO:** PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE (abb. PIAO) 2023/2025. AGGIORNAMENTO SOTTOSEZIONE 3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE. APPROVAZIONE

L'anno duemilaventitre addì tre del mese di ottobre ore 13:30 nella sede del Comune di Melara si è oggi riunita la Giunta Municipale nelle persone dei Sigg.ri:

Marchesini Anna	SINDACO	Presente
GUERZONI LORENZO	VICESINDACO	Presente in videoconferenza
MANTOVANI LAURA	ASSESSORE	Presente in videoconferenza

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art. 97 c. 4° D.Lgs. 267/2000) il Segretario comunale: Dr. RICCARDO BARBIERO.

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale dichiara aperta la riunione ed invita a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

**Richiamata** la Deliberazione di Giunta Comunale n. 39 del 30.05.2023 di approvazione del PIAO 2023/2025.

**Ravvisata** la necessità di procedere all'aggiornamento della sola sottosezione 3.3. denominata "*Piano triennale dei fabbisogni di personale*".

**Visto** l'aggiornamento predisposto dai competenti uffici e agli atti degli stessi e condivisi i contenuti.

**Dato atto** che è stato assolto l'obbligo di informazione preventiva ai soggetti sindacali alle OO.SS ai sensi dell'art. 4, comma 5 del CCNL Funzioni locali 16.11.2022, con inoltro della sottosezione 3.3. "*Piano Triennale del fabbisogno del personale*" senza alcun riscontro.

**Ritenuto** di confermare per la parte non oggetto di aggiornamento il PIAO approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 39 del 30.05.2023.

**Acquisiti** i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile dei competenti responsabili, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 267/2000.

**Acquisito** il parere favorevole del Revisore dei conti in relazione alla sottosezione 3.3 "*Piano Triennale del fabbisogno del personale*" del PIAO 2023/2025, conservato agli atti.

**Richiamati** il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in L. 6 agosto 2021, n. 113 e, in particolare l'art. 6 comma 1 e il D.M. n. 132/2022 che all'art. 6 reca le modalità semplificate per la redazione del PIAO con meno di 50 dipendenti.

**Visto** lo Statuto comunale e il D.lgs. 267/2000.

Con votazione favorevole all'unanimità resa ai sensi di legge

## DELIBERA

1. **DI APPROVARE**, per quanto premesso, l'aggiornamento della sottosezione n. 3.3 "*Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale*" al Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025 come da allegato, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

2. **DI CONFERMARE** il restante contenuto del PIAO 2023/2025 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 39 del 30.05.2023.
  
3. **DI DARE MANDATO** al Responsabile del Settore II Area Finanziaria e Servizi Generali di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato aggiornamento al PIAO, all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" e alla sua trasmissione al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite ai sensi dell'art. 6, comma 4, del citato D.L. 80/2022.

Successivamente

Con votazione favorevole all'unanimità resa ai sensi di legge

### **DELIBERA**

di rendere immediatamente eseguibile, 2000 la presente deliberazione, stante l'urgenza, ex art. 134 comma 4 del D.lgs. 267/2000, di dare esecuzione alla programmazione del fabbisogno di personale.

Il presente verbale viene sottoscritto come segue:

Il Sindaco  
*Anna Marchesini*

Il Segretario  
*Dr. RICCARDO BARBIERO*

Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.Lgs. N. 82/2005 e ss.mm.

Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.Lgs. N. 82/2005 e ss.mm.

---



**COMUNE DI MELARA**  
Provincia di Rovigo

**PIANO INTEGRATO DI  
ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE  
(PIAO)**

**2023 - 2025**

**AGGIORNAMENTO SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO  
TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

# **SEZIONE 3**

## **ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

### **sottosezione**

#### *3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale*

Il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dall' organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico – amministrativo, ai sensi dell'art. 4 comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001 “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”.

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 ha introdotto modifiche al D. Lgs.vo n.165/2001, sostituendo, tra l'altro, l'originario art. 6, ora ridenominato “Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”.

Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi prevista l'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare. Si è superato il tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati al nuovo concetto di “dotazione di spesa potenziale massima” che si sostanzia in uno strumento flessibile, finalizzato a rilevare l'effettivo fabbisogno di personale.

Con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 (GU n.173 del 27 luglio 2018) sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale.

Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato ridefinito con l'approvazione di disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 “*Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi*”, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58.

Tali disposizioni normative - DM 17/03/2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” (pubblicato sulla GU n.108 del 27-04-2020) e Circolare interministeriale del 13/05/2020 – hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assuntive degli Enti.

Infatti, vengono ora attribuite agli Enti una maggiore o minore capacità assuntiva non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell'anno precedente (cd. turn over), bensì sulla base della

sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti.

Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in tre diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia.

Lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva. Il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assuntive dell'Ente. Da questo punto di vista l'approvazione del Rendiconto dell'esercizio precedente marca, quindi, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrere, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel (ri)calcolo dei margini assuntivi.

I provvedimenti attuativi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), stabiliscono che la spesa del personale, su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più solo quella consolidata (ex comma 557 della Legge 296/2006), ma ha affidato ad un decreto ministeriale l'individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti.

In sintesi, con il D.L. n. 34/2019, è stato definito il nuovo "valore soglia", da utilizzare quale parametro di riferimento della spesa del personale a tempo indeterminato, calcolato come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Il Comune di Melara ha aggiornato il PTFP 2023/2025 e la dotazione organica nel PIAO 2023/2025 approvato con delibera di Giunta Comunale n. 39 del 30/05/2023, sulla base del rendiconto anno 2022. La situazione del Comune di Melara è la seguente:

## Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

<b>Abitanti</b>	1702
<b>Anno Corrente</b>	2023

<b>Prima soglia</b>	<b>Seconda soglia</b>
28,60%	32,60%

Incremento massimo ipotetico spesa	
%	€
34,00%	142.924,88 €

Entrate correnti	
Ultimo Rendiconto – 2022	2.505.012,58 €
Penultimo rendiconto – 2021	2.305.075,94 €
Terzultimo rendiconto - 2020	1.438.522,90 €

<b>FCDE - previsione2022</b>	133.631,54 €
<b>Media - FCDE</b>	1.949.238,93 €
Rapporto Spesa/Entrate	
16,16%	

Incremento spesa - I FASCIA	
%	€
45,38%	142.924,88 €

Spesa del personale	
Ultimo rendiconto	314.978,66 €
Anno 2018	420.367,28 €

Collocazione ente	
Prima fascia	

Margini assunzionali	
0,00 €	

FCDE	
------	--

Utilizzo massimo margini assunzionali	
0,00 €	

Incremento spesa	
142.924,88 €	

### Spesa del Personale

Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

### Entrate Correnti

Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
<b>Resti assunzionali</b>							
Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.							
<b>Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione</b>							
Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità' di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma e' destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.							
<b>Comuni che si collocano nella seconda fascia</b>							
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.							
<b>Comuni che si collocano nella terza fascia</b>							
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica 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 in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.							

In particolare:

- spese del personale consuntivo anno 2022: euro **314.978,66**;
- media delle entrate correnti 2022/2021/2020 ridotte FCDA 2022: euro **2.038.326,63**;
- Rapporto in percentuale: 16,16%.

Si prende atto che l'ente si trova nella condizione di cui all'art 4, comma 2, del citato decreto, che di seguito si riporta, attestandosi con un valore INFERIORE alla soglia del 28,60% prevista per la propria fascia demografica:

*A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.*

Pertanto, l'ente procederà a definire la propria programmazione continuando a rispettare l'art.1 comma 557 della Legge 296/2006 e smi e garantendo quanto prescritto dal citato DM 17 marzo 2020.

### **AGGIORNAMENTO DEL PIAO 2023/2025**

L'aggiornamento del PIAO 2023/2025, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 39 del 30/05/2023 si rende necessario per rappresentare l'assunzione, in convenzione con il Comune di Fiesso Umbertiano, di un assistente sociale da inquadrare nell'Area dei Funzionari (ex cat. D).

In particolare, la risorsa verrà assunta dal comune di Fiesso Umbertiano e condivisa per 12 ore settimanali con il Comune di Melara, utilizzando lo schema giuridico previsto dall'art. 23 del CCNL Enti Locali dello scorso 16/11/2022, per il periodo 01/10/2023 – 31/12/2026.

Va evidenziato che il costo della risorsa sarà completamente coperto dai fondi della quota servizi del Fondo Povertà, che saranno corrisposti al Comune di Fiesso Umbertiano direttamente dal Comune di Lendinara in qualità di capofila dell'ATS Ven\_18.

Il costo annuale di un assistente sociale inquadrato nell'Area dei Funzionari, quantificato per 12 ore settimanali, ammonta a:

- € 8.382,24 di tabellare,
- € 2.640,40 contributi previdenziali,
- € 712,49 irap.

Tale assunzione non incide sul calcolo dei limiti di spesa del personale né richiede verifiche rispetto all'equilibrio pluriennale di bilancio, in quanto trattasi di costo che fino al 31/12/2026 sarà completamente coperto con fondi pubblici.

Le sottosezioni successive non vengono modificate dall'aggiornamento, per cui si ritiene di non riportarle ma di rinviare integralmente al PIAO 2023/2025 approvato con DGC n. 39 del 30/05/2023.

## L'ORGANO DI REVISIONE

### Verbale n. 16 del 14/09/2023

#### OGGETTO: PIANO TRIENNALE FABBISOGNI PERSONALE (PTFP) 2023-2025.

Lo scrivente Organo di Revisione nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. 14 del 26/05/2022;

#### visti:

- 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.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 27/04/2020<sup>1</sup>) 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);

#### 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"*

---

<sup>1</sup> Entrato in vigore in data 20/04/2020

*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;

**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;

**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;

**vista** la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 74 del 12 settembre 2023, avente ad oggetto *“Piano integrato di attività e organizzazione (abb. PIAO) 2023-2025, aggiornamento sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale. Approvazione”* unitamente agli allegati;

**preso atto che l'Ente:**

- ha rideterminato la dotazione organica del personale<sup>234</sup> 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;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

**rilevato che:**

- **è rispettato** il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima di un'unità (per gli enti fino a 5 dipendenti) oppure (per gli enti a partire da 6 dipendenti) nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato;
- **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*

<sup>2</sup> 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...*

<sup>3</sup> 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*

<sup>4</sup> 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.*

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:

	Media 2019-2021	rendimento 2022
	2009 (entità non soggetti al patto)	
Spese macroaggregato 101	€ 447.250,57	€ 314.978,66
Spese macroaggregato 103	€ 64,33	€ -
Irap macroaggregato 102	€ 27.752,13	€ 27.427,57
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	€ -	€ -
Altre spese: da specificare.....	€ -	€ -
Altre spese: da specificare.....	€ -	€ -
Altre spese: da specificare.....	€ -	€ -
<b>Totale spese al personale (A)</b>	<b>€ 475.067,03</b>	<b>€ 342.406,23</b>
(-) Componenti escluse (B)	€ 19.520,27	€ 9.373,80
(-) Maggior spesa per personale a tempo indet artt.4-5 DM 17.3.2020 ( C )	€ -	€ 1.112,14
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B - C</b>	<b>€ 455.546,76</b>	<b>€ 331.920,29</b>

(ex art. 1, commi 557-quater, 562 legge n. 296/ 2006)

#### preso atto

- che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, per cui 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 è stato abolito (per cui gli enti possono raggiungere il 100% della spesa sostenuta nel 2009);

**considerato** che le capacità assunzionali a tempo indeterminato e determinato 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 Melara si colloca nella fascia demografica popolazione da 1.000 a 1.999 abitanti della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 1702;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2022) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2020-2021-2022) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2022) si attesta al 16,16%, al di sotto del valore soglia, di cui alla tabella 1, pari al 28,50%, come riportato nella sottostante tabella:

Determinazione della spesa per il personale e delle facoltà assunzionali (anno 2023)	
abitanti 31/12/20-- n. 1697	
DM 17/03/2020 - Circolare 13/05/2020	
MACROAGGREGATO BDAP:	
U.1.01.00.00.000	314.978,66
U1.03.02.12.001	0,00
U1.03.02.12.002	0,00
U1.03.02.12.003	0,00
U1.03.02.12.999	0,00
IRAP	27.427,57
<b>Totale</b>	<b>342.406,23</b>
IRAP (detrarre)	27.427,57
<b>Totale spesa personale al netto dell'IRAP</b>	<b>314.978,66</b>

**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 Melara 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:

<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE (A) - Ultimo rendiconto di gestione approvato ESERCIZIO 2022</b>	<b>314.978,66</b>
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2022	2.505.012,58
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO 2021	2.305.076,02
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO 2020	1.438.523,10
<b>TOTALE ENTRATE COME DA RENDICONTI APPROVATI ULTIMO TRIENNIO</b>	<b>6.248.611,70</b>
<b>MEDIA ENTRATE CORRENTI</b>	<b>2.082.870,57</b>
<b>FCDE PREVISIONE ASSESTATA ESERCIZIO 2022</b>	<b>133.631,54</b>
<b>MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (B)</b>	<b>1.949.239,03</b>
<b>RAPPORTO % TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (C= A/B %)</b>	<b>16,16</b>
<b>INSERIMENTO DEL COMUNE NELLA FASCIA DI INSERIMENTO DEL DM - ART. 4 TAB. 1</b>	<b>b</b>
<b>VALORE SOGLIA PREVISTO DALL'ART. 4 DEL DM (D)</b>	<b>28,60%</b>
<b>MASSIMA SPESA PERSONALE CONSENTITA</b>	<b>557.482,36</b>
<b>(MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE X VALORE SOGLIA)</b>	
<b>(B x D)</b>	
<b>DIFFERENZA SPESA PERSONALE TEORICA CONSENTITA E SPESA PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO/ESERCIZIO 2022 (E)</b>	<b>242.503,70</b>
<b>% MASSIMA CONSENTITA DI INCREMENTO SPESA PERSONALE ART. 5 PER FASCIA COMUNE (1° ANNO) (F)</b> (PRENDERE % TABELLA 2)	<b>34,00%</b>
<b>SPESA PERSONALE ANNO 2018 (G)</b>	<b>420.367,28</b>
<b>INCREMENTO MASSIMO SPESA PERSONALE - UTILIZZO % DI INCREMENTO PREVISTA DAL DM (H= G x F)</b>	<b>142.924,88</b>
<b>LIMITE MASSIMO SPESA PERSONALE:</b>	
<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO/ESERCIZIO X + INCREMENTO MASSIMO SPESA DI PERSONALE PREVISTA TAB.2 (H)</b>	<b>457.903,54</b>

- che secondo le disposizioni di cui all'art.7 del più volte citato DM 17/03/2020, 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:

- è prevista un'assunzione a tempo determinato di un'assistente sociale in convenzione con il Comune di Fiesso Umbertiano da inquadrare nell'area funzionari, ex categoria D;
- che non vi sono maggiori spese per il personale considerato che il costo sarà coperto integralmente dal Fondo Povertà che saranno corrisposti direttamente al Comune di Fiesso Umbertiano da parte del Comune di Lendinara, quest'ultimo è Comune capofila dell'ATS-Ven 18;
- che da quanto sopra esposto permane **il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;**

**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 del Responsabile del Servizio Finanziario, **esposta nel PIAO**, nella quale viene illustrato l'impatto economico-finanziario della spesa di personale conseguente alle assunzioni previste nel piano del fabbisogno 2023/2025 sugli equilibri di bilancio;

**rilevato** che già nel parere n. 9 del 29 maggio 2023 ci si era espressi favorevolmente al PIAO e si dava atto che dal piano del fabbisogno di personale 2023/2025 esaminato emergeva una maggiore spesa di personale di euro 19.882,37 per l'anno 2023 e di euro 27.014,81 per gli anni 2024-2025, che risultava già finanziata sul bilancio di previsione 2023/2025;

**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 in sede di approvazione del bilancio di previsione e il parere sulla salvaguardia degli equilibri di bilancio e assestamento generale 2023 rilasciato il 21 luglio 2023;

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 2023/2025 consente di rispettare:

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

#### **ASSEVERA**

- Il mantenimento dell'equilibrio pluriennale di bilancio 2023/2025 del Comune di Melara a seguito dell'aggiornamento del Piano del fabbisogno di personale 2023/2025 di cui alla proposta esaminata.

**esprime**

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 74 del 12 settembre 2023, avente ad oggetto *"Piano integrato di attività e organizzazione (abb. PIAO) 2023-2025, aggiornamento sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale. Approvazione"*.

14 settembre 2023

Il Revisore Unico

