



**COMUNE DI ARGENTA**  
**Provincia di Ferrara**

**INTEGRAZIONE – MODIFICAZIONE**

**ALLEGATO al Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2024-2026**

**SEZIONE 3 PIAO "Organizzazione e capitale umano"**  
**3.3 Sottosezione piano triennale dei fabbisogni di personale**

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2024-2026**  
**INTEGRAZIONE MODIFICAZIONE**  
**DICEMBRE 2024**

Nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026 di cui alla deliberazione di G.C. n. 36 del 29/02/2024, precisamente quale allegato 10, è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024/2026 del Comune di Argenta.

In relazione al piano dei fabbisogni è stato acquisito il parere favorevole preventivo da parte del Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Argenta espresso con Verbale n. 01 del 02/02/2024, assunto al Protocollo Generale dell'Unione al n. 4197 del 05/02/2024. Con il medesimo parere il Collegio ha altresì provveduto all'asseverazione degli equilibri di bilancio come contemplato dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019.

Con il PTFP 2024/2026 si prendeva atto delle risultanze della ricognizione per l'anno 2024 di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 condotta dai dirigenti dei Settori e dal Segretario Generale e dell'insussistenza di situazioni di esubero od eccedenza di personale.

Con deliberazione di G.C. n. 152 del 19/09/2024, dichiarata immediatamente eseguibile, è stata modificato ed integrato il piano di cui sopra, previa acquisizione di appositi pareri positivi da parte del Collegio dei Revisori dei conti (parere n. 19 del 19/09/2024 assunto al Protocollo Generale dell'Unione Valli e Delizie al n. 31229 del 20/09/2024).

Rilevato che tra le varie integrazioni era stato disposto di:

- Consolidamento della sperimentazione che aveva visto il comando al 100% di personale presso l'Unione e/o presso il Comune in attesa della decisione del trasferimento definitivo. Effettuazione, a far data dal 01/01/2025, dei seguenti trasferimenti ai sensi dell'art. 22, comma 5-ter, del D.L. n. 50/2017 convertito in L. n. 96/2017 che disciplina le assunzioni per mobilità ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001 tra enti facenti capo all'Unione:

DIPENDENTI	AREA INQUADRAMENTO	ENTE DI PROVENIENZA	ENTE DI DESTINAZIONE	SETTORE DI DESTINAZIONE
<b>CHENDI RITA</b>	Area Funzionari ed EQ	COMUNE DI ARGENTA	UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE	PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE (SUAP)
<b>CARAVITA BARBARA</b>	Area degli Istruttori	UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE	COMUNE DI ARGENTA	CULTURA, TURISMO E SERVIZI ALLA PERSONA

- Rientro a far data dal 01/01/2025 presso il Comune di Argenta (Comune di provenienza) con assegnazione al Settore Cultura, Turismo e Servizi alla Persona, della dipendente d.ssa Silva Giorgi, dell'Area Funzionari ed EQ trasferita dal 2015 in Unione nell'ambito del processo di conferimento delle prime funzioni in Unione essendo venuti meno i presupposti che avevano generato il trasferimento, con proprio "zainetto" in termini di salario accessorio.

Ritenuto, in accordo con l'Unione dei Comuni Valli e Delizie, di dover disporre l'anticipazione al 31/12/2024 dei predetti trasferimenti al fine di consentire la piena operatività del predetto personale con certezza fin dai primi giorni del 2025, adottando gli atti con congrui tempi per consentire adeguata informazione ai dipendenti coinvolti.

Rimangono confermati i richiami normativi e le verifiche dei limiti e dei vincoli normativi riportati nel PTFP 2024/2026 approvato per ultimo con la menzionata deliberazione G.C. n. 152 del 19/09/2024.

Con il presente documento si intende quindi procedere all'approvazione della modifica/integrazione del piano dei fabbisogni di personale 2024-2026 al fine di far fronte alle nuove necessità. Tale modifica confluisce nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026.

**MODIFICA/ INTEGRAZIONE  
PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE  
2024-2026**

Il Comune di Argenta dispone di anticipare al 31/12/2024 le seguenti assunzioni a tempo indeterminato per mobilità, precedentemente contemplate dal 01/01/2025:

AREA	Profilo professionale e Settore di assegnazione	n. unità	Decorrenza	Tipologia di reclutamento	Costo gravante su bilancio (compresa irap)
Area dei funzionari e delle EQ (ex cat. D)	Specialista in attività amministrativo contabili al Settore Cultura, Turismo e Servizi alla Persona	n. 1	Dal 31/12/2024	Rientro presso il Comune di Argenta (Comune di provenienza) di dipendente trasferito dal 2015 in Unione nell'ambito del processo di conferimento delle prime funzioni in Unione essendo venuti meno i presupposti che avevano generato il trasferimento, con proprio "zainetto" in termini di salario accessorio ai sensi dall'art. 67, comma 2, lett. e), del CCNL FL 21/05/2018, prevedendo la cessione dall'Unione	€ 35.119,18
AREA Istruttori (ex Cat. C)	Istruttore amministrativo-contabile al Settore Cultura, Turismo e Servizi alla Persona	n. 1	Dal 31/12/2024	Accesso dall'esterno per mobilità dall'Unione dei Comuni Valli e Delizie ai sensi dell'art. 22, comma 5-ter, del D.L. n. 50/2017 convertito in L. n. 96/2017 e art. 30 del D.Lgs. 165/2001	€ 32.055,91 (comporto tutta a carico Bilancio)

Contestualmente il Comune di dispone come da accordi con l'Unione il trasferimento a far data dal 31/12/2024 all'Unione ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 22, comma 5-ter, del D.L. n. 50/2017 convertito in L. n. 96/2017 (mobilità tra enti facenti capo all'Unione) di n. 1 unità dell'Area dei Funzionari, già in precedenza comandata al 100% (Sig.ra Chendi Rita).

## **PARERE COLLEGIO REVISORI**

In relazione al presente documento sono stati acquisiti:

- il parere favorevole preventivo da parte del Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Argenta espresso con Verbale n. 14 del 09/12/2024, assunto al Protocollo Generale del Comune al n. 32691 del 12/12/2024, in relazione alla presente modifica del piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026;
- il medesimo parere Verbale n. 14 del 09/12/2024, assunto al Protocollo Generale del Comune al n. 32691 del 12/12/2024, 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 16/11/2022 e dell'art. 4 del CCNL Funzioni locali – dirigenti e segretari del 16/07/2024, con nota prot. Unione n. 40247 del 05/12/2024.

## **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 ARGENTA

Provincia di Ferrara

### IL COLLEGIO DEI REVISORI

Parere n.14 del 09 12 2024

Oggetto: PARERE SULL' APPROVAZIONE DELL'ULTERIORE MODIFICA ED INTEGRAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2024/2026 DEL COMUNE DI ARGENTA

In data 09 12 2024 convocato per le vie brevi ed in video conferenza si e' riunito il Collegio dei Revisori del Comune di Argenta per esprimere il proprio parere su quanto all'oggetto: sono presenti, oltre al Presidente Dott. Rubini, i componenti Dott. Costa e Dott. Zoboli.

**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:**

- la Parte II del Titolo VII del T.U. 18 agosto 2000, n.267;
- [l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001](#) che 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](#), che 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](#) che 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](#), che stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;
- le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA" emanate in data 08 maggio 2018 da parte del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e pubblicate in G.U. 27 luglio 2018, n.173.

#### **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 (...)*”;

**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** *“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....omissis...”*;
- Il 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 la successiva circolare esplicativa (ULM\_FP-0000974-A-08/06/2020) con i quali si è giunti al completamento del nuovo 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.;
- Il Decreto del Ministro dell'Interno del 21/10/2020, pubblicato nella G. U. n. 297 del 30/11/2020, contenente *“Modalità e disciplina di dettaglio per l'applicazione dei nuovi criteri di classificazione relativi alle convenzioni per l'ufficio di segretario comunale e provinciale”*, in cui all'art. 3, comma 2, si stabilisce che gli istituti giuridici ed economici connessi allo svolgimento del rapporto di servizio del Segretario titolare di sede convenzionata sono applicati dall'Ente capofila e che, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, ciascun Comune convenzionato computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il Comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai Comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa;

**tenuto conto della normativa in materia di PNRR, specificatamente:**

- il D.L. n. 80/2021, *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”*, convertito con modificazioni in L. n. 113/2021, ed in particolare l'art. 1, comma 1, dello stesso decreto, che dispone: *«le amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR possono porre a carico del PNRR esclusivamente le spese per il reclutamento di personale specificamente destinato a realizzare i progetti di cui*

*banno la diretta titolarità di attuazione, nei limiti degli importi che saranno previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del progetto .....omissis.....»;*

- l'art. 31-bis, comma 1, del D.L. 152/2021, convertito con modificazioni con la Legge 233/2021, il quale recita: «*Al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), i Comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono, in deroga all'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 259, comma 6, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al presente decreto. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. La spesa di personale derivante dall'applicazione del presente comma, anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, non rileva ai fini dell'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296*»;
- la Circolare n. 4 del 18.01.2022 della Ragioneria Generale dello Stato, “*Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) – articolo 1, comma 1 del D.L. n. 80 del 2021 – Indicazioni attuative*”, la quale chiarisce alle Amministrazioni titolari dei singoli interventi le modalità, le condizioni e i criteri in base ai quali le stesse possono imputare nel relativo quadro economico i costi per il personale da rendicontare a carico del PNRR per attività specificatamente destinate a realizzare i singoli progetti a titolarità;

**dato atto** che per le predette assunzioni a tempo determinato, siano esse finanziate attraverso il PNRR oppure finanziate dal Comune, per specifica previsione normativa, sono escluse dall'art. 1, commi 557 e 562, della L. 296/2006 e dal limite del lavoro flessibile di cui all'art. 28 del D.L. 78/2010 nonché dai calcoli di cui all'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019;

#### **Visti:**

- il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2021, n.113 recante “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*” che, all'art. 6, comma 1, prevede che entro il 31 gennaio di ciascun anno le pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, adottino il Piano integrato di attività e organizzazione” (P.I.A.O.), di durata triennale, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- il Decreto del Presidente della Repubblica recante “*Individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione ai sensi dell'articolo 6, comma 5, del decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113*” sul quale è stata acquisita l'intesa della Conferenza Unificata (in data 09/02/2022) ed il parere favorevole con osservazioni del Consiglio di Stato (parere n. 506 del 02/03/2022), approvato dal Consiglio dei ministri in data 26/05/2022;
- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione ai sensi dell'articolo 6, comma 6, del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80;
- il differimento della scadenza dell'approvazione del PIAO per l'anno 2024 in seguito allo slittamento del termine ultimo per l'approvazione del bilancio al 15 marzo 2024 (decreto del Ministro dell'Interno del 22 dicembre 2023);

**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, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

**Preso atto** che con l'approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, di cui il piano dei fabbisogni in argomento costituisce parte integrante e sostanziale, si adottano anche i seguenti piani che costituiscono presupposto per poter procedere ad assunzioni di personale:

- Piano triennale delle azioni positive 2024/2026 (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 facendo rimando all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;
- Piano Performance 2024-2026 (vincolo previsto dall'art. 10, comma 5, del D.lgs. n. 150/2009 e ss.mm. “in caso di mancata adozione del Piano della Performance.....omissis.....l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale.....”).

**Dato atto** che con deliberazione di G.C. n. 36 del 29/02/2024 è stato approvato il PIAO 2024/2026 del Comune di Argenta, con cui all'allegato 10 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024-2026 del Comune di Argenta;

**Dato atto** che con deliberazione di G.C. n. 152 del 19/09/2024 è stata approvata la modifica ed integrazione al Piano triennale del Fabbisogno del Personale 2024/2026 del Comune di Argenta, quale allegato 10 del PIAO;

### **Il Collegio dei Revisori**

In data 05 12 2024 ha ricevuto tramite posta elettronica certificata la documentazione necessaria ad esprimere il parere sull'approvazione dell'ulteriore modifica ed integrazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024-2026 del Comune di Argenta, quale allegato 10 al PIAO; precisamente hanno ricevuto:

- 1) Proposta deliberativa da sottoporre al Collegio dei Revisori per il Parere
- 2) Piano triennale dei Fabbisogni di Personale 2024 2026 integrato/modificato a seguito tale proposta. Allegato al PIAO 2024-2026
- 3) Prospetti esplicativi: costo del personale e facoltà assunzionale

Inoltre, specificatamente richiesti, hanno ricevuto le attestazioni dei Dirigenti /Responsabili di settore di non sussistenza di eccedenze di personale e lo svolgimento numerico degli specifici indicatori di bilancio 2024-2026 aggiornati

#### **preso atto che l'Ente:**

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'[art. 1, comma 557 della L. 296/2006](#), così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 prevedendo una spesa per lavoro flessibile, pari a euro 22.363,08 per l'anno 2024, euro 29.740,75 per gli anni 2025 e 2026 rispetto al limite di legge pari a euro 53.305,95;
- risulta essere adempiente con la BDAP Bilanci e MOP;

#### **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. 75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del d.lgs. 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 rispettato come riepilogato nella tabella riportata nella proposta deliberativa e risulta essere il seguente:

=	<b>Media triennio 2011-2012-2013</b>	<b>€ 4.434.650,18</b>
=	Previsione 2024	€ 4.161.967,09
=	Previsione 2025	€ 4.194.774,84
=	Previsione 2026	€ 4.190.274,84

**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 € 53.305,95 per gli enti in regola con vincoli commi 557 e 562 legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincoli commi 557 e 562 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

**Vista** la Legge n. 16 del 7.8.2016 di conversione del D.L. n. 113 del 24.6.2016, la quale all'art. 16 comma 1-quater stabilisce “All'art. 9, comma 28, del decreto legge 31.5.2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, dopo l'ottavo periodo e' inserito il seguente: “*Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267*””;

**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 si colloca nella fascia demografica lett. F) (popolazione da 10.000 a 59.999) della tabella 1 del citato D.M.;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2021) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2019/2021) al netto del FCDE rispetto ai dati del Rendiconto 2023, con i dati ASP EMS da consuntivo 2023 è pari a 20,44%, al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27%, come riportato nella tabella riportata nella proposta deliberativa;

**rilevato altresì**, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- il TURNOVER disponibile derivante dalle cessazioni al 31/12/2019, calcolato secondo le precedenti previsioni normative, ammonta ad euro 0;
- secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune 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), fino ad euro 534.405,38 come riportato nella tabella riportata nel piano triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) 2024/2026 del Comune di Argenta;

- come si evince il TURNOVER (resti assunzionali) disponibile 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 inferiore alla spesa sostenuta nel 2009;

**Dato atto che** i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, saranno resi dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000, sulla proposta di delibera concernente l'approvazione della modifica del PIAO comprendente la modificazione ed interazione del piano dei fabbisogni di personale 2024/2026, allegato 10 del PIAO;

**Visto** il rendiconto dell'esercizio 2023, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 19 del 29.04.2024, con il quale è stato accertato un risultato d'amministrazione (avanzo) pari ad € 14.606.978,12, così composto:

- quota accantonata di euro 9.557.573,21
- quota vincolata di euro 3.640.487,14;
- quota destinata agli investimenti di euro 150.334,18;
- quota disponibile di euro 1.258.583,59;

**Visto** il bilancio di previsione 2024/2026 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 71 del 21.12.2023 e sue successive variazioni

**Vista** la deliberazione di Consiglio Comunale n. 44 del 26/09/2024, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il Bilancio Consolidato 2023

**richiamata** la tabella dei parametri obiettivi per Comuni ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario;

**visto ed esaminato** il piano degli indicatori di bilancio 2024/2026 aggiornato alla situazione attuale del bilancio con particolare riferimento ai seguenti indicatori:

TIPOLOGIA DI INDICATORE (tabella da riportare nell'asseverazione)	VALORE		
	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026
RIGIDITA' STRUTTURALE DI BILANCIO - INCIDENZA SPESE RIGIDE SU ENTRATE CORRENTI (Disavanzo + spesa personale + debito)/entrate correnti)	18,936%	19,658%	19,398%
INDICATORE EQUILIBRIO ECONOMICO-FINANZIARIO - INCIDENZA SPESA PERSONALE SU SPESA CORRENTE	12,609%	14,141%	14,077%
INCIDENZA SALARIO ACCESSORIO ED INCENTIVANTE RISPETTO AL TOTALE SPESA CORRENTE (indica il peso delle componenti afferenti la contrattazione decentrata dell'ente rispetto al totale dei redditi da lavoro)	11,545%	11,018%	10,945%
INCIDENZA SPESA PERSONALE FORME CONTRATTO FLESSIBILE (indica come gli enti	0,01%	0,00%	0,00%

soddisfano le proprie esigenze di risorse umane, mixando le varie alternative contrattuali più rigide (personale dipendente) o meno rigide (forme di lavoro flessibile)			
INDICATORE EQUILIBRIO DIMENSIONALE IN VALORE ASSOLUTO - SPESA DI PERSONALE PROCAPITE (Popolazione al 1 gennaio anno di riferimento)	128,02	129,25	129,11
VERIFICARE IL RAPPORTO TRA NUMERO DIPENDENTI E POPOLAZIONE	0,28	0,28	0,28

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'[art. 19, comma 8 della L. 448/2001](#), a seguito dell'istruttoria svolta;

#### r a m m e n t a

- che non è possibile procedere all'assunzione di nuovo personale senza aver preventivamente approvato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità previsto dall'[art.48, comma 1 del d.lgs. 198/2006](#) e il piano delle performance di cui all'[art.10 della legge 150/2009](#) entrambi confluiti nel PIAO;
- che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e ss.mm., 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;

#### Considerato

che la modifica ed integrazione al piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024 – 2026 consente di rispettare:

- il limite relativo alle capacità assunzionali di cui alle norme vigenti;
- il limite di spesa della dotazione organica ai sensi dell'art. 1, comma 421 della legge 190/2014;
- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/219 e ss.mm.;
- 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. 78/2000;

che dalla documentazione esaminata che il bilancio 2024/2026 conserva l'equilibrio pluriennale anche a seguito dell'adozione dell'ulteriore modificazione ed integrazione del Piano del fabbisogno di personale 2024/2026 di cui alla proposta esaminata;

#### e s p r i m e

**parere favorevole** sull'ulteriore modifica ed integrazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024-2026 Comune di Argenta, allegato 10 al PIAO.

Firmato Digitalmente  
**IL COLLEGIO DEI REVISORI**

Dott.ssa Claudia Rubini  
Dott. Carlo Costa  
Dott. Gianni Zoboli;