



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 SETTEMBRE 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 del 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.

Per le motivazioni indicate nel documento citato a cui si fa rimando, il Comune di Argenta prevedeva nel 2024 le seguenti assunzioni di personale che ad oggi risultano realizzate come da report a fianco riportato:

ANNO 2024

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024

AREA	Profilo professionale e Settore di assegnazione	n. unità	Decorrenza	Tipologia di reclutamento	Costo gravante su bilancio (compresa irap)	Report al 31/08/24
Area dei funzionari e delle EQ (ex cat. D) (già contemplato nel piano)	Specialista in attività amministrativo contabili	n. 1	Dal 01/08/2024 (inizialmente previsto dal 01/11/2023) Nuovo posto – progressione tra aree – CON	Progressione tra aree c.d. "in deroga" ai sensi dell'art. 13, comma 6, del CCNL funzioni locali del 16/11/2022, in applicazione dell'art. 52, comma 1 bis, penultimo periodo del D.Lgs. n.	€ 3.419,60 (esclusi oneri € 2.541,82)	Procedura in corso

2023/2025 anno 2023)			SOPPRESSIONE POSTO DI N. 1 AREA Istruttori (ex Cat. C)	165/2001 con risorse di cui al comma 8 del medesimo articolo		
Area degli istruttori (ex cat. C) (già contemplato nel piano 2023/2025 anno 2023)	Istruttore amministrativo contabile	n. 1	Dal 01/08/2024 (inizialmente previsto dal 01/11/2023) Nuovo posto – progressione tra aree – CON SOPPRESSIONE POSTO DI N. 1 AREA Operatori esperti(ex Cat. B)	Progressione tra aree c.d. "in deroga" ai sensi dell'art. 13, comma 6, del CCNL funzioni locali del 16/11/2022, in applicazione dell'art. 52, comma 1 bis, penultimo periodo del D.Lgs. n. 165/2001 con risorse di cui al comma 8 del medesimo articolo	€ 4.034,33 (esclusi oneri € 3.779,74)	Procedura in corso
Area degli operatori esperti (ex cat. B) (già contemplato nel piano 2023/2025 anno 2023)	Operatore amministrativo	n. 1	Dal 01/08/2024 (inizialmente previsto dal 01/11/2023) Nuovo posto – progressione tra aree – CON SOPPRESSIONE POSTO DI N. 1 AREA Operatori (ex Cat. A)	Progressione tra aree c.d. "in deroga" ai sensi dell'art. 13, comma 6, del CCNL funzioni locali del 16/11/2022, in applicazione dell'art. 52, comma 1 bis, penultimo periodo del D.Lgs. n. 165/2001 con risorse di cui al comma 8 del medesimo articolo	€ 1.664,97 (esclusi oneri € 1.240,76)	Procedura in corso
AREA Istruttori (ex Cat. C)	Istruttore amministrativo- contabile al Settore Cultura, Turismo e Servizi alla Persona	n. 1	Dal 01/08/2024 Nuovo posto con contestuale soppressione di n. 1 posto di area operatori esperti (ex cat. B1) resosi vacante dal 01/01/2024 per pensionamento	Accesso dall'esterno attraverso selezione dall'eterno. 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 art. 30 del D.lgs. 165/01 ai sensi del all'art.3, comma 8, della L. 56/2019.	€ 32.055,91 (importo tutta a carico Bilancio)	Assunzione Disposta con det. Unione n. 382/2024 dal 05/08/2024 con assegnazione al Settore Progr. e Gest. Finanz

ALTRE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO ANNO 2024	Report al 31/08/2024
Comando/impiego condiviso del personale dai Comuni come da nuovo accordo allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale fatte salve future modifiche ed integrazioni	Accordo sottoscritto con SP 100 del 11.03.2024 Prot. Unione n.8543 del 11.03.2024
Prosecuzione dell'assunzione a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 per la copertura del posto vacante di Dirigente del Settore OO.PP. e Patrimonio fino al 29/02/2024 (ultimo giorno di lavoro per dimissioni presentate con decorrenza 01/03/2024), con impiego del dirigente nell'ambito della convenzione con il Comune di Portomaggiore come da delibera C.C. n. 44 del 09/08/2021 – S.P. 1031/2021.	Realizzata - intervenuta cessazione il 29/02/2024 (ultimo giorno di lavoro)
Convenzione con il Comune di Portomaggiore per la gestione associata dell'Ufficio del Dirigente del Settore Tecnico del Comune di Portomaggiore per la copertura del posto vacante di Dirigente del Settore OO.PP. e Patrimonio con decorrenza dal 01/03/2024 e fino al 31/12/2024, procedendo allo scioglimento consensuale dell'attuale convenzione S.P. 1031/2021 alla luce degli esiti della selezione pubblica del Comune di Portomaggiore che ha visto vincitore l'attuale dirigente a tempo determinato del Comune di Argenta che ha optato per l'assunzione presso il Comune di Portomaggiore;	Convenzione sottoscritta con S.P. 1539 in data 29/02/2024 previa adozione deliberazione del Consiglio Comunale di Argenta n. 6 del 28/02/2024 e di Consiglio Comunale di Portomaggiore n. 7 del 26/02/2024 (scadenza 31/12/2024)
Prosecuzione dell'assunzione a tempo determinato di un'unità di categoria C ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. 267/2000 alle dirette dipendenze del Sindaco e Giunta per l'esercizio di funzioni di indirizzo e controllo, fino al termine del mandato del sindaco	Realizzata - intervenuta cessazione in data 10/06/2024 (ultimo giorno di lavoro)

Previsione della possibilità di attivare contratti a tempo determinato quale supporto alla struttura per la realizzazione degli interventi finanziati con il PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) nei limiti delle risorse rese disponibili e dei vincoli imposti dalla specifica normativa in materia (D.L. n. 80/2021 e l'art. 31-bis, comma 1, del D.L. 152/2021) previo adeguamento degli stanziamenti di bilancio e del PEG avente natura autorizzatoria (importi esclusi dal comma 28, art. 9, del D.L. n. 78/2010 e ss.mm.ii.)	Nessuna attivazione
Comando parziale del 33% di n. 1 unità di area Istruttori (ex cat. C) – Istruttore amministrativo-contabile – del Comune di Portomaggiore da assegnare al Settore Cultura, Turismo e Servizi alla persona con decorrenza da febbraio 2024 per 6 mesi	Realizzata dal 04/03/2024 al 31/07/2024 con determinazioni Unione nn.120/2024 e 121/2024

Ricordato che l'accordo di utilizzo condiviso del personale tra Unione e Comuni, sottoscritto con SP 100 del 11.03.2024 Prot. Unione n.8543 del 11.03.2024, prevedeva che il Comune di Argenta garantisse l'utilizzo parziale di alcune unità di personale all'Unione Valli e Delizie come di seguito riassunto in base al settore di provenienza:

Area di inquadramento	Cultura, Turismo e Servizi alla persona		OO.PP. e Patrimonio		Programmazione e Gestione Finanziaria		Staff del Segretario Generale		totale	
	n. unità coinvolte	unità tempo lavoro	n. unità coinvolte	unità tempo lavoro	n. unità coinvolte	unità tempo lavoro	n. unità coinvolte	unità tempo lavoro	n. unità coinvolte	unità tempo lavoro
Area degli operatori (AO)										
Area degli operatori esperti (AOE)					1	0,30			1	0,30
Area degli istruttori (AI)					4	0,72*	2	0,7	6	1,42
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ)	1	1			3	0,72*			4	1,72
Dirigente			1	0,02*	1	0,5			2	0,52
Totale	1	1	1	0,02	9	2,24	2	0,7	13	3,96

* unità tempo lavoro rapportate al tempo di impiego e alla durata nell'anno

Alcuni comandi parziali di cui sopra erano stati disposti temporaneamente fino a giugno 2024 per fronteggiare una situazione contingente connessa all'impossibilità di sostituire personale cessato presso il Settore Finanze. Con il protrarsi dell'esigenza l'Unione ed il Comune di Argenta, con apposite determinazioni Unione n. 339/2024 e n. 340/2024, hanno previsto di prorogare fino al 30/09/2024 il comando parziale di n. 3 unità dal Comune di Argenta (Settore Programmazione e Gestione Finanziaria) all'Unione (Settore Finanze):

DIPENDENTI	AREA INQUADRAMENTO	ENTE DI APPARTENENZA	SETTORE IN UNIONE	SERVIZIO IN UNIONE	% APPORTO IN UNIONE
CATTABRIGA MONIA	Area Funzionari ed EQ	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE FINANZE	SERVIZIO FINANZIARIO	60,00%
CERVELLATI ALESSIA	Area Funzionari ed EQ	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE FINANZE	SERVIZIO FINANZIARIO	25,00%
STABELLINI LARA	Area Istruttori	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE FINANZE	SERVIZIO FINANZIARIO	5,00%

In virtù del medesimo accordo si prevedeva l'utilizzo da parte del Comune di Argenta di alcune unità di personale in comando dall'Unione:

Area di inquadramento	Settore Cultura, Turismo e Servizi alla persona	Settore OO.PP. e Patrimonio	Totale
Area degli istruttori (AI)	1		1
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ)		0,6	0,6
Totale	1	0,6	1,6

Nell'ambito del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024/2026 del Comune di Argenta di cui sopra veniva 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** di cui alla deliberazione G.C. n. 181/2023, 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, veniva ridefinita come segue:

AREA di inquadramento	Costo teorico per categoria (compresi oneri riflessi ed irap)	DOTAZIONE ORGANICA di cui alla delibera n. 181/2023		Posti coperti al 01/01/2024	Posti vacanti al 01/01/2024	posti che si liberano 2024-2026	verticali 2024-2026	posti da sopprimere 2024-2026	Posti da coprire con il PTFP 2024-2026	NUOVA DOTAZIONE 2024/2026 - CONSISTENZA	
		n. posti	Costo teorico							posti coperti- posti che si liberano+posti da coprire con il PTFP+verticali	
										n. posti	Costo teorico
Area Operatori (AO -ex cat. A)	26.921,49	0	-	1	0		-1			0	-
Area Operatori esperti (AOE - ex cat. B1-B3)	28.021,58	6	168.129,48	5	1		0 (+1-1)	1		5	140.107,90
Area Istruttori (AI - ex cat. C)	31.397,69	26,5	832.038,79	26,5	0		0 (+1-1)		1	27,5	863.436,48
Area dei Funzionari ed EQ (AFEQ - ex cat. D)	34.071,91	22	749.582,02	21	1		1			22	749.582,02
DIR*	61.183,51	3	183.550,53	3	0					3	183.550,53
		57,50	1.933.300,82	56,5	2	0	0	1	1	57,5	1.936.676,93
SEGR	61.183,51	1	61.183,51	1	0					1	61.183,51
		58,50	1.994.484,33	57,5	2	0	0	1	1	58,5	1.997.860,44

* un posto coperto con convenzione con il Comune i Portomaggiore

Dopo l'approvazione del piano dei fabbisogni 2024/2026 e le elezioni amministrative dell'8 e 9 giugno 2024, si rende necessario apportare le seguenti modifiche al piano dei fabbisogni di personale frutto di un'attenta riflessione tra Giunta del Comune, Segretario Generale e Dirigenti nonché previo confronto con la Giunta dell'Unione:

- Sostituzione della dipendente dimissionaria a far data dal 02/09/2024 senza diritto alla conservazione del posto, assegnata al Settore Programmazione e Gestione Finanziaria ed inquadrata nell'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ), profilo professionale di Specialista in attività amministrativo contabili, attraverso concorso dall'esterno senza espletamento delle procedure di mobilità ex. art. 30 del D.Lgs. 165/2001 avvalendosi della deroga di cui all'art. 3, comma 8, della Legge 56 del 19/06/2019 per accelerare l'iter assunzionale;
- Modifica dei comandi all'Unione delle seguenti unità di personale provenienti dal Settore Programmazione e Gestione Finanziaria del Comune di Argenta, per rafforzare e dare stabilità al Settore Finanze dell'Unione, diretto dal medesimo dirigente, in una logica di collaborazione e coordinamento dell'attività, come segue:

DIPENDENTI	AREA INQUADRAMENTO	SETTORE IN UNIONE DI ASSEGNAZIONE	SERVIZIO IN UNIONE	% APPORTO IN UNIONE precedenti	% APPORTO IN UNIONE nuove
CATTABRIGA MONIA	Area Funzionari ed EQ	SETTORE FINANZE	SERVIZIO FINANZIARIO	60,00%	100,00%
CERVELLATI ALESSIA - cessata dal 02/09/2024	Area Funzionari ed EQ	SETTORE FINANZE	SERVIZIO FINANZIARIO	25,00%	0,00%

STABELLINI LARA	Area Istruttori	SETTORE FINANZE	SERVIZIO FINANZIARIO	5,00%	20,00%
BRUSCHI DONATELLA - cessata dal 15/07/2024	Area Istruttori	SETTORE FINANZE	SERVIZIO FINANZIARIO	20,00%	0%

- Assunzione di una nuova unità di personale presso il Settore Programmazione e Gestione Finanziaria, inquadrata nell'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ), profilo professionale di Specialista in attività amministrativo contabili, attraverso concorso dall'esterno senza espletamento delle procedure di mobilità ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001 (avvalendosi della deroga di cui all'art. 3, comma 8, della Legge 56 del 19/06/2019 per accelerare l'iter assunzionale) allo scopo di fronteggiare, in modo strutturato, le scelte di riorganizzazione del Settore Finanze in Unione attraverso l'impiego di personale del Comune di Argenta;
- Assunzione a tempo determinato dal 01/11/2024 di un'unità dell'Area Istruttori ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. 267/2000 alle dirette dipendenze del Sindaco e Giunta per l'esercizio di funzioni di indirizzo e controllo, fino al termine del mandato del sindaco (costo gravante sul 2024 di € 8.200,00, costo annuo € 32.600,00);
- Prosecuzione del comando parziale al 33% di n. 1 unità di area Istruttori – Istruttore amministrativo-contabile – proveniente dal Comune di Portomaggiore da assegnare al Settore Cultura, Turismo e Servizi alla persona in attesa del potenziamento discendente dall'attivazione dell'assunzione di cui sopra;
- 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
CHENDI RITA	Area Funzionari ed EQ	COMUNE DI ARGENTA	UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE	PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE (SUAP)
CARAVITA BARBARA	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;

RICHIAMI NORMATIVI

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 poi 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.

Con l'introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'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, il Piano dei Fabbisogni è confluito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), strumento unico di coordinamento che mette in correlazione la programmazione dei fabbisogni di risorse umane – espressa in termini di profili professionali e competenze – alla programmazione strategica dell'ente e alle strategie di valorizzazione del capitale umano.

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, prevedono tra le altre cose il superamento del concetto di dotazione organica quale strumento statico di organizzazione.

Le Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche approvate con D.M. 22 luglio 2022 pubblicato in G.U. del 14/09/2022, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.

165, forniscono gli orientamenti alle 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 CCNL funzioni locali sottoscritto il 16/11/2022 relativo al personale del comparto degli enti locali 2019/2021 definisce il rinnovato sistema di classificazione del personale in vigore dal 01/04/2023 e contempla l'articolazione in quattro aree corrispondenti a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali (Area degli Operatori; Area degli Operatori esperti; Area degli Istruttori; Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione).

La tabella di trasposizione automatica del sistema di classificazione prevede:

PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE
Categoria A	Area degli Operatori
Categoria B (B1 accesso e B3 accesso)	Area degli Operatori esperti
Categoria C	Area degli Istruttori
Categoria D	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

I profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area (art. 12 comma 5 del CCNL).

Il CCNL, all'art. 12, comma 6, enuncia la necessità per ogni ente di identificare, in relazione al proprio modello organizzativo, i profili professionali da collocare nelle aree di inquadramento, nel rispetto delle declaratorie di cui al medesimo CCNL. Il CCNL evidenzia altresì in più occasioni, normando istituti di sviluppo organizzativo, l'importanza del sistema professionale fondato sulla rilevazione delle competenze.

Con apposito atto di Giunta si è proceduto, dopo confronto sindacale, a definire profili professionali da applicarsi dal 01/04/2023 per l'Unione dei Comuni Valli e Delizie nonché per i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore, coerenti con la realtà degli enti e al loro sviluppo (quindi ulteriori rispetto a quelli contenuti nel CCNL) da inserire all'interno delle corrispondenti aree di inquadramento contrattuale nel rispetto delle relative declaratorie professionali. Con la medesima deliberazione è stata approvata la tabella di trasposizione dei profili per il personale in servizio a far data dal 01/04/2023.

In tema di assunzione è bene ricordare:

- l'art. 34-*bis* del D.Lgs. 165/2001 in materia di mobilità obbligatoria del personale ed in particolare il comma 4, così come modificato dall'art. 3, comma 9, lett. b), n. 1), L. 19 giugno 2019, n. 56, che testualmente prevede: *"Le amministrazioni, decorsi quarantacinque giorni dalla ricezione della comunicazione di cui al comma 1 da parte del Dipartimento della funzione pubblica direttamente per le amministrazioni dello Stato e per gli enti pubblici non economici nazionali, comprese le università, e per conoscenza per le altre amministrazioni, possono procedere all'avvio della procedura concorsuale per le posizioni per le quali non sia intervenuta l'assegnazione di personale ai sensi del comma 2"*;
- l'art. 3, comma 3-*quater*, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, che riduce i previsti 45 giorni a *20 giorni*;
- l'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 "Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse", il quale, al comma 2-*bis*, stabilisce che le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1 del medesimo articolo;

- l'art. 3, comma 8, della Legge 56 del 19/06/2019 e ss.mm.ii, prevede la possibilità, fino al 31/12/2024, di effettuare assunzioni senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 in tema di mobilità volontaria;

In tema di mobilità di personale tra enti facenti capo all'unione è bene ricordare l'art. 22, comma 5-ter, del D.L. n. 50 del 24.04.2017 convertito con L. n. 96 del 21.06.2017:

"Al fine di consentire un utilizzo più razionale e una maggiore flessibilità nella gestione delle risorse umane da parte degli enti locali coinvolti in processi associativi, le disposizioni di cui all'articolo 30, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non si applicano al passaggio di personale tra l'unione e i comuni ad essa aderenti, nonché tra i comuni medesimi anche quando il passaggio avviene in assenza di contestuale trasferimento di funzioni o servizi";

Tale previsione normativa è stata recepita nell'art. 54 del vigente "REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI da applicarsi nei seguenti enti: Unione dei Comuni Valli e Delizie, Comune di Argenta, Comune di Ostellato e Comune di Portomaggiore", approvato con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 89 del 23.12.2019, e successivamente riapprovato con modificazioni con Deliberazione di Giunta Unione n. 17 dell'11.03.2020, esecutiva per legge; per il Comune di Argenta con deliberazione di Giunta n. 6/2020; per il Comune di Portomaggiore con deliberazione di Giunta n. 5/2020 e per il Comune di Ostellato con deliberazione di Giunta n. 6/2020;

Il comma 1 del predetto articolo 54 prevede testualmente:

"La copertura dei posti destinati all'accesso dall'esterno con procedura di mobilità esterna avviene con le modalità esplicitate negli articoli da 55 a 58 del presente Regolamento, fatta salva la possibilità di interscambio diretto tra due amministrazioni, previo apposito accordo e senza necessità di esperimento delle procedure di seguito riportate, né di quelle previste dall'art. 34-bis del Dlgs n. 165/2001, di dipendenti di pari profilo professionale e categoria di iscrizione, ai sensi dell'art. 7 del Dpcm n. 325/1988. Stessa eccezione opera nei casi di cui all'art. 22 comma 5 ter del D.L. n. 50/2017, convertito con L. 96/2017 per il passaggio di personale tra l'unione e i comuni ad essa aderenti, nonché tra i comuni medesimi anche quando il passaggio avviene in assenza di contestuale trasferimento di funzioni o servizi."

In tema di progressioni tra aree preme sottolineare che il CCNL 16/11/2022 all'art. 13, comma 6, prevede che in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di corrispondenza.

Come precisato dallo stesso CCNL tali progressioni sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. n. 234 del 30/12/2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL. Nel caso di finanziamento delle progressioni tra aree con tali risorse, e non con le ordinarie facoltà assunzionali, in base a recenti pareri ARAN sembra non doversi applicare l'obbligo previsto dal D.Lgs. 165/2001 della riserva di almeno 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno (parere ARAN CFL208 del 20 marzo 2023).

In tema di vincoli assunzionali preme riportare di seguito le attuali disposizioni normative in materia.

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 stabilisce:

«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 che 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 nonché con la successiva circolare esplicativa, 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 D.L. 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 presso il Comune, 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 rispettato 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") ora confluito nel PIAO;

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.....**" anch'esso confluito nel PIAO;

Ai sensi dell'articolo 6, comma 7, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, in caso di mancata adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e fino alla sua approvazione trovano applicazione le sanzioni di cui al sopra citato articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (divieto di assunzioni di personale).

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 piano confluisce nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2026 (modificato/integrato)

Con il presente documento si conferma che sulla base 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 ad inizio anno, la struttura dell'Ente non presenta situazioni di esubero od eccedenza di personale e che, conseguentemente, non trovano applicazione per questo Ente i vincoli posti dall'art. 33 del D Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.

Il Comune di Argenta in ordine alle assunzioni da effettuare nel periodo 2024-2026, tenuto conto delle modifiche ed integrazioni che si approvano in questa sede, prevede quanto di seguito riportato:

ANNO 2024

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024

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) (già contemplato nel piano 2023/2025 anno 2023 e confermato nel piano 2024/2026)	Specialista in attività amministrativo contabili	n. 1	Dal 01/08/2024 (inizialmente previsto dal 01/11/2023) Nuovo posto – progressione tra aree – CON SOPPRESSIONE POSTO DI N. 1 AREA Istruttori (ex Cat. C)	Progressione tra aree c.d. "in deroga" ai sensi dell'art. 13, comma 6, del CCNL funzioni locali del 16/11/2022, in applicazione dell'art. 52, comma 1 bis, penultimo periodo del D.Lgs. n. 165/2001 con risorse di cui al comma 8 del medesimo articolo IN CORSO	€ 3.419,60 (esclusi oneri € 2.541,82)
Area degli istruttori (ex cat. C) già contemplato nel piano 2023/2025 anno 2023 e confermato nel piano 2024/2026)	Istruttore amministrativo contabile	n. 1	Dal 01/08/2024 (inizialmente previsto dal 01/11/2023) Nuovo posto – progressione tra aree – CON SOPPRESSIONE POSTO DI N. 1 AREA Operatori esperti(ex Cat. B)	Progressione tra aree c.d. "in deroga" ai sensi dell'art. 13, comma 6, del CCNL funzioni locali del 16/11/2022, in applicazione dell'art. 52, comma 1 bis, penultimo periodo del D.Lgs. n. 165/2001 con risorse di cui al comma 8 del medesimo articolo IN CORSO	€ 4.034,33 (esclusi oneri € 3.779,74)

Area degli operatori esperti (ex cat. B) già contemplato nel piano 2023/2025 anno 2023 e confermato nel piano 2024/2026	Operatore amministrativo	n. 1	Dal 01/08/2024 (inizialmente previsto dal 01/11/2023) Nuovo posto – progressione tra aree – CON SOPPRESSIONE POSTO DI N. 1 AREA Operatori (ex Cat. A)	Progressione tra aree c.d. "in deroga" ai sensi dell'art. 13, comma 6, del CCNL funzioni locali del 16/11/2022, in applicazione dell'art. 52, comma 1 bis, penultimo periodo del D.Lgs. n. 165/2001 con risorse di cui al comma 8 del medesimo articolo IN CORSO	€ 1.664,97 (esclusi oneri € 1.240,76)
AREA Istruttori (ex Cat. C) (già contemplato nel piano 2024/2026)	Istruttore amministrativo-contabile al Settore Cultura, Turismo e Servizi alla Persona – assegnato poi al Settore Programmazione e gestione finanziaria	n. 1	Dal 01/08/2024 Nuovo posto con contestuale soppressione di n. 1 posto di area operatori esperti (ex cat. B1) resosi vacante dal 01/01/2024 per pensionamento	Accesso dall'esterno attraverso selezione dall'esterno. 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 art. 30 del D.lgs. 165/01 ai sensi del all'art.3, comma 8, della L. 56/2019. REALIZZATA	€ 32.055,91 (comporto tutta a carico Bilancio)
Area dei funzionari e delle EQ (ex cat. D) (NUOVA)	Specialista in attività amministrativo contabili al Settore Programmazione e gestione finanziaria	n. 1	Dal 15/09/2024	Accesso dall'esterno attraverso scorrimento di graduatoria vigente o selezione dall'esterno. 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 art. 30 del D.lgs. 165/01 ai sensi del all'art.3, comma 8, della L. 56/2019.	€ 32.055,91 (comporto tutta a carico Bilancio)
Area dei funzionari e delle EQ (ex cat. D) (NUOVA)	Specialista in attività amministrativo contabili al Settore Programmazione e gestione finanziaria	n. 1	Dal 01/12/2024	Accesso dall'esterno attraverso scorrimento di graduatoria vigente o selezione dall'esterno. 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 art. 30 del D.lgs. 165/01 ai sensi del all'art.3, comma 8, della L. 56/2019.	€ 32.055,91 (comporto tutta a carico Bilancio)

ALTRE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO ANNO 2024

Comando/impiego da parte del Comune di Argenta di alcune unità di personale dell'Unione come da accordo sottoscritto con SP 100 del 11.03.2024 Prot. Unione n.8543 del 11.03.2024 che prevede l'utilizzo delle seguenti unità di personale:

Area di inquadramento	Cultura, Turismo e Servizi alla persona	OO.PP. e Patrimonio	Totale
Area degli istruttori (AI) (ex cat. C)	1		1
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ) (ex cat. D)		0,6	0,6
Totale	1	0,6	1,6

*Prosecuzione dell'assunzione a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 per la copertura del posto vacante di Dirigente del Settore OO.PP. e Patrimonio fino al 29/02/2024 (ultimo giorno di lavoro per dimissioni presentate con decorrenza 01/03/2024), con impiego del dirigente nell'ambito della convenzione con il Comune di Portomaggiore come da delibera C.C. n. 44 del 09/08/2021 – S.P. 1031/2021. - **REALIZZATA***

Convenzione con il Comune di Portomaggiore per la gestione associata dell'Ufficio del Dirigente del Settore Tecnico del Comune di Portomaggiore per la copertura del posto vacante di Dirigente del Settore OO.PP. e Patrimonio con decorrenza dal 01/03/2024 e fino al 31/12/2024, procedendo allo scioglimento consensuale dell'attuale convenzione S.P. 1031/2021 alla luce degli esiti della selezione pubblica del Comune di Portomaggiore che ha visto vincitore l'attuale dirigente a tempo determinato del Comune di Argenta che ha optato per l'assunzione presso il Comune di

Portomaggiore;

ATTIVATA TUTT'ORA IN CORSO - CONFERMATA

Convenzione sottoscritta con S.P. 1539 in data 29/02/2024 previa adozione deliberazione del Consiglio Comunale di Argenta n. 6 del 28/02/2024 e di Consiglio Comunale di Portomaggiore n. 7 del 26/02/2024 (scadenza 31/12/2024)

Prosecuzione dell'assunzione a tempo determinato di un'unità di categoria C ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. 267/2000 alle dirette dipendenze del Sindaco e Giunta per l'esercizio di funzioni di indirizzo e controllo, fino al termine del mandato del sindaco - Intervenuta cessazione in data 10/06/2024 (ultimo giorno di lavoro) in seguito ad elezioni del Sindaco

REALIZZATA

Previsione della possibilità di attivare contratti a tempo determinato quale supporto alla struttura per la realizzazione degli interventi finanziati con il PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) nei limiti delle risorse rese disponibili e dei vincoli imposti dalla specifica normativa in materia (D.L. n. 80/2021 e l'art. 31-bis, comma 1, del D.L. 152/2021) previo adeguamento degli stanziamenti di bilancio e del PEG avente natura autorizzatoria (importi esclusi dal comma 28, art. 9, del D.L. n. 78/2010 e ss.mm.ii.)

CONFERMATA PREVISIONE

Comando parziale del 33% di n. 1 unità di area Istruttori (ex cat. C) – Istruttore amministrativo-contabile – del Comune di Portomaggiore da assegnare al Settore Cultura, Turismo e Servizi alla persona con decorrenza da febbraio 2024 per 6 mesi

REALIZZATA

Comando disposto dal 04/03/2024 al 31/07/2024 con determinazioni Unione nn.120/2024 e 121/2024

NUOVA PREVISIONE

Assunzione a tempo determinato di un'unità di categoria C ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. 267/2000 alle dirette dipendenze del Sindaco e Giunta per l'esercizio di funzioni di indirizzo e controllo, fino al termine del mandato del sindaco (costo gravante sul 2024 di € 8.200,00 per ottobre-dicembre, costo annuo € 32.600,00);

NUOVA PREVISIONE

Comando parziale del 33% di n. 1 unità di area Istruttori (ex cat. C) – Istruttore amministrativo-contabile – del Comune di Portomaggiore da assegnare al Settore Cultura, Turismo e Servizi alla persona con decorrenza da metà settembre 2024 fino all'attivazione dell'assunzione di cui all'art. 90 del D.Lgs. 267/2000, con breve periodo di affiancamento.

Si dispone inoltre la modifica all'accordo di Comando/impiego condiviso del personale dei Comuni e dell'Unione di cui alla SP 100 del 11.03.2024 Prot. Unione n.8543 del 11.03.2024 già integrato con la previsione della proroga fino al 30/09/2024 del comando parziale di 3 unità di personale, prevedendo le seguenti modifiche in relazione al comando di alcune unità di personale del Comune di Argenta all'Unione:

DIPENDENTI	AREA INQUADRAMENTO	SETTORE IN UNIONE DI ASSEGNAZIONE	SERVIZIO IN UNIONE	% APPORTO IN UNIONE precedenti	% APPORTO IN UNIONE nuove
CATTABRIGA MONIA	Area Funzionari ed EQ	SETTORE FINANZE	SERVIZIO FINANZIARIO	60,00% (temporaneo fino a 30/09)	100,00%
CERVELLATI ALESSIA – cessata dal 02/09/2024	Area Funzionari ed EQ	SETTORE FINANZE	SERVIZIO FINANZIARIO	25,00% (temporaneo fino a 30/09)	0,00%
STABELLINI LARA	Area Istruttori	SETTORE FINANZE	SERVIZIO FINANZIARIO	5,00% (temporaneo fino a 30/09)	20,00%
BRUSCHI DONATELLA – cessata dal 15/07/2024	Area Istruttori	SETTORE FINANZE	SERVIZIO FINANZIARIO	20,00%	0%

In seguito alle modifiche di cui sopra il Comune di Argenta garantirà l'utilizzo parziale di alcune unità di personale all'Unione Valli e Delizie come di seguito riassunto in base al settore di provenienza:

Area inquadramento	Cultura, Turismo e Servizi alla persona		OO.PP. e Patrimonio		Programmazione e Gestione Finanziaria		Staff del Segretario Generale		totale	
	n. unità coinvolte	unità tempo lavoro	n. unità coinvolte	unità tempo lavoro	n. unità coinvolte	unità tempo lavoro	n. unità coinvolte	unità tempo lavoro	n. unità coinvolte	unità tempo lavoro
Area degli operatori (AO)										
Area degli operatori esperti (AOE)					1	0,3			1	0,3
Area degli istruttori (AI)	1	0			3	0,7	2	0,7	6	1,4
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ)	1	1			2	1,3			3	2,3
Dirigente					1	0,5			1	0,5
Totale complessivo	2	1			7	2,8	2	0,7	11	4,5

Si dispone 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, per € 825,64 considerate le nuove necessità evidenziate dall'Unione, come meglio specificato nella seguente tabella:

Ente	%	importo teorico da cedere nel 2024 in base alla popolazione	debito (-)/credito (+) del 2023 da recuperare	Importo teorico da cedere al netto del recupero 2023	Importo ceduto in base alle effettive possibilità dell'ente	debito (-)/credito (+) generato
Comune di Argenta	54,66%	- 705,26	6.355,37	5.650,11	- 825,64	6.475,75
Comune di Ostellato	14,58%	- 188,12	- 9.800,38	- 9.988,50		- 9.988,50
Comune di Portomaggiore	30,76%	- 396,89	3.445,01	3.048,12	- 464,63	3.512,75
TOTALE	100,00%	- 1.290,27	-	- 1.290,27	- 1.290,27	-

ANNO 2025

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 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) (NUOVA)	Specialista in attività amministrativo contabili al Settore Cultura, Turismo e Servizi alla Persona	n. 1	Dal 01/01/2025	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	€ 35.119,18

				"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	
AREA Istruttori (ex Cat. C) (NUOVA)	Istruttore amministrativo-contabile al Settore Cultura, Turismo e Servizi alla Persona	n. 1	Dal 01/01/2025	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)

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2025

NESSUNA ASSUNZIONE

L'ente di riserva di fare valutazioni successive

ALTRE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO ANNO 2025

Comando/impiego condiviso del personale da parte del Comune di Argenta proveniente dall'Unione come accordo sottoscritto con SP 100 del 11.03.2024 Prot. Unione n.8543 del 11.03.2024 tenuto conto delle modifiche apportate nel corso del 2024 e recependo l'avvenuto trasferimento del personale impiegato in comando a far data dal 01/01/2025 (una unità dell' Area degli istruttori (AI)). L'impiego di personale da parte del Comune di Argenta viene pertanto ridefinito come segue:

Area di inquadramento	OO.PP. e Patrimonio
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ) (ex cat. D)	0,6
Totale	0,6

Rinnovo per 2025 e 2026 della convenzione con il Comune di Portomaggiore per la gestione associata dell'Ufficio del Dirigente del Settore Tecnico del Comune di Portomaggiore per la copertura del posto vacante di Dirigente del Settore OO.PP. e Patrimonio di cui alla oppure in alternativa la copertura del posto attraverso assunzione a tempo indeterminato del dirigente tecnico

ANNO 2026

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2026

NESSUNA ASSUNZIONE

L'ente di riserva di fare valutazioni successive

ALTRE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO ANNO 2026

Comando/impiego condiviso del personale da parte del Comune di Argenta proveniente dall'Unione come accordo sottoscritto con SP 100 del 11.03.2024 Prot. Unione n.8543 del 11.03.2024 tenuto conto delle modifiche apportate nel corso del 2024 e recependo l'avvenuto trasferimento del personale impiegato in comando a far data dal 01/01/2025 (una unità dell' Area degli istruttori (AI)). L'impiego di personale da parte del Comune di Argenta viene pertanto ridefinito come segue:

Area di inquadramento	OO.PP. e Patrimonio
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ) (ex cat. D)	0,6
Totale	0,6

Rinnovo per 2025 e 2026 della convenzione con il Comune di Portomaggiore per la gestione associata dell'Ufficio del Dirigente del Settore Tecnico per la copertura del posto vacante di Dirigente del Settore OO.PP. e Patrimonio di cui alla S.P. 1539 in data 29/02/2024 oppure in alternativa la copertura del posto attraverso assunzione a tempo indeterminato del dirigente tecnico

NUOVA CONSISTENZA DEL PERSONALE

In base ai rivisti fabbisogni di personale di cui sopra viene 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, 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, come segue:

Categorie	Costo teorico per categoria (compresi oneri riflessi ed irap) *	DOTAZIONE ORGANICA di cui alla delibera G.C. n. 36 del 29/02/2024		Posti coperti al 02/09/2024	Posti vacanti al 02/09/2024	posti che si liberano nel 2024 per verticali)	verticali 2024	Posti che si liberano per cessazioni	Posti da coprire con la modifica al PTFP 2024-2026	NUOVA DOTAZIONE 2024/2026 - CONSISTENZA	
		n. posti	Costo teorico							posti coperti- posti che si liberano+posti da coprire con il PTFP+verticali	
										n. posti	Costo teorico
Area Operatori (AO -ex cat. A)	26.921,49	0	-	1		1				0	-
Area Operatori esperti (AOE - ex cat. B1-B3)	28.021,58	5	140.107,90	5	0	1	1			5	140.107,90
Area Istruttori (AI - ex cat. C)	31.397,69	27,5	863.436,48	26,5	1	1	1		1	27,5	863.436,48
Area dei Funzionari ed EQ (AFEQ - ex cat. D)	34.071,91	22	749.582,02	20	2		1	1	3	23	783.653,93
DIR**	63.555,91	3	190.667,73	3	0					3	190.667,73
TOTALE		57,5	1.943.794,13	55,5	3	3	3		4	58,5	1.977.866,04
Segretario	63.555,91	1	63.555,91	1	0					1	63.555,91
TOTALE		58,5	2.007.350,04	56,5	3	3	3		4	59,5	2.041.421,95

* adeguato al CCNL – Dirigenti sottoscritto il 16/07/2024 - **un posto coperto con convenzione con il Comune i Portomaggiore

La dotazione rivista viene rappresentata in termini qualitativi come segue:

Area inquadramento e Profilo professionale	Cultura, Turismo e Servizi alla persona	OO.PP. e Patrimonio	Programmazione e Gestione Finanziaria	Staff del Segretario Generale	Totale complessivo
Area degli operatori (AO)	1				1
Operatore servizi di supporto	1				1
Area degli operatori esperti (AOE)	3		2		5
Collaboratore amministrativo	3		2		5
Area degli istruttori (AI)	13,50	4	6	4	27,50
Istruttore amministrativo contabile	13,50	1	6	4	24,50
Istruttore tecnico con abilitazione		3			3
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ)	9	7	5	1	22
Specialista in attività amministrativo contabili	4	2	5	1	12
Specialista in attività culturali	4				4
Specialista in attività tecniche con abilitazione		5			5
Specialista pedagogico	1				1
Dirigente	1	1	1		3
Dirigente	1	1*	1		3

SEGRETARIO GENERALE				1	1
SEGRETARIO GENERALE				1	1
Totale complessivo	27,50	12	14	6	59,50
PROGRESSIONI TRA AREE CON CONTESTUALE SOPPRESSIONE POSTO DI PROVENIENZA (1 di AO - 1 di AEO - 1 di AI)					3
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ) - Specialista in attività amministrativo contabili					1
Area degli istruttori (AI) - Istruttore amministrativo contabile					1
Area degli operatori esperti (AOE) - Operatore amministrativo					1
Totale complessivo in seguito soppressione posti dopo la realizzazione delle progressioni tra aree					59,50

*posto coperto con convenzione con Comune di Portomaggiore

VERIFICA LIMITI E VINCOLI NORMATIVI

Con nota prot. Unione n. 30845 del 18/09/2024 a firma del Dirigente del Settore Risorse Umane dell'Unione, trasmessa al Collegio dei Revisore dei Conti, è stata data evidenza del rispetto dei vincoli in materia di facoltà assunzionali in relazione alla presente modifica al piano dei fabbisogni di personale 2024/2026 così come di seguito illustrato in modo sintetico:

- il Comune di Argenta 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 Argenta presenta infatti un rapporto inferiore al 27,00% (soglia per i Comuni tra i 10.000 e i 59.999 abitanti) rispetto ai dati del Rendiconto 2023, con i dati ASP EMS da consuntivo 2023 è pari a **20,44%**;
- il Comune potrà quindi incrementare la spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato, 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 esplica i suoi effetti progressivamente, secondo incrementi annuali di seguito indicati (specifici per la fascia demografica):
 - per il 2020 il 9% rispetto alla spesa di personale 2018;
 - per il 2021 il 16% rispetto alla spesa di personale 2018;
 - per il 2022 il 19% rispetto alla spesa di personale 2018;
 - per il 2023 il 21% rispetto alla spesa di personale 2018;
 - per il 2024 il 22% rispetto alla spesa di personale 2018;
- per il Comune di Argenta tale potenzialità espansiva per poter fare nuove assunzioni a tempo indeterminato, si concretizza nella possibilità di sostenere **per l'anno 2024** 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 2023, aggiornati con i dati ASP EMS, come di seguito indicato:

Art. 4 comma 1 - VALORE SOGLIA - Spesa massima teorica	Spesa teorica applicando 27,00% tabella 1 all'entrata (A)	5.675.404,41
	- Quote parte spese personale per Asp e Unione con riferimento alla spesa del rendiconto 2023	-1.895.806,77
	Spesa massima (valore soglia art 4 comma 1) depurata spesa dalle spese Unione ed ASP - con riferimento alla spesa del rendiconto 2023	3.779.597,64

Art. 5 - PERCENTUALI MASSIME INCREMENTO DI PERSONALE IN SERVIZIO	INCREMENTO MAX TABELLA 2 su spesa personale Comune di Argenta rendiconto 2018	22%*2.429.115,38	534.405,38
	POSSIBILITA' ASSUNZIALE AL 31/12/2019 turn over art. 3 DL 90/2014 NON UTILIZZATA		-
	VALORE PIU' ALTO TRA INCREMENTO E RESTI ASSUNZIONALI		534.405,38
	Spesa di personale 2018 + incremento spesa di personale ai sensi dell'art. 5 del DM 17/04/2020 - Limite massimo spesa anno 2024 con riferimento alla spesa del rendiconto 2023		2.963.520,76
Quote capacità assunzionali cedute all'Unione nel 2021			41.560,71
Quote capacità assunzionali cedute all'Unione nel 2022			33.692,78
Quote capacità assunzionali cedute all'Unione nel 2023			21.197,36
Quote capacità assunzionali cedute all'Unione nel 2024			825,64
Limite massimo spesa anno 2024 con riferimento alla spesa del rendiconto 2023 (valore più basso tra valore soglia - art 4 comma 1 e spesa 2018 incrementata ai sensi dell'art. 5) decurtato delle quote cedute			2.866.244,27
<i>SPESA LIBERA (SPESA 2018)</i>			<i>2.429.115,38</i>
<i>SPESA SOLO PER TEMPO INDETERMINATO (incremento facoltà assunzionali - quote cedute)</i>			<i>437.128,89</i>
<i>TOTALE LIMITE MAX</i>			<i>2.866.244,27</i>

- l'attuazione piano dei fabbisogni 2024/2026 è coerente con contemplato dal D.M. 17/03/2021, essendo prevista una spesa di personale per il triennio 2024/2026 inferiore al limite max di cui sopra pari a € 2.866.244,27 come di seguito evidenziato:

	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026
Spesa prevista solo Comune di Argenta	2.445.282,48	2.542.970,00	2.538.470,00

- il rapporto annuale tra spese di personale ed entrate correnti in termini previsionali per il triennio 2024/2026 risulta essere ampiamente al di sotto della soglia del 27,00% come di seguito riportato ed evidenziato negli allegati prospetti:

anno 2024	anno 2025	anno 2026
21,80%	22,55%	22,51%

- permane il rispetto del vincolo di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 296 del 27.12.2006 e ss.mm.ii, pur constatando che l'eventuale maggiore spesa di personale derivante dal nuovo decreto del 17/03/2020 non rileva per tale finalità, come evidenziato

nei prospetti allegati aggiornati al Bilancio 2024/2026 del Comune, dell'Unione Valli e Delizie tenuto conto dell'ultima comunicazione pervenuta dall'Asp Eppi manica Salvatori prot. Unione n. 27893 in data 22/08/2024, e di seguito riassunto:

Tipologia di spesa	<u>Media 2011/2013</u>	RENDICONTO 2023	BILANCIO 2024/2026	BILANCIO 2024/2026	BILANCIO 2024/2026
	2008 per enti non soggetti al patto		ANNUALITA 2024	ANNUALITA 2025	ANNUALITA 2026
Spese macroaggregato 101	4.444.592,58	2.474.636,73	2.530.753,55	2.560.026,15	2.560.421,64
Spese macroaggregato 103	8.202,07	33.974,60	30.000,00	34.500,00	30.000,00
Irap macroaggregato 102	267.706,90	158.123,64	161.966,44	162.059,45	162.086,50
Altre spese: FONDO RINNOVI CONTRATTUALI e Fondo per personale in quiescenza	-	-	93.800,00	109.460,00	109.460,00
Altre spese: D.Lgs. 163 su altri interventi di bilancio	5.639,26	-	-	-	-
Altre spese: TRASFERIMENTI ad ENTI CONVENZIONI / Convenzioni LPU/COMANDI	31.674,39	57.365,00	108.461,00	22.655,00	22.655,00
Altre spese: Rimborso buoni pasto all'UNIONE	1.802,12	-	-	-	-
Altre spese: Quota spesa di personale ASP e ASP Minori da computare	14.861,98	105.821,35	157.398,38	154.469,12	154.469,12
Altre spese: Spesa di compartecipazione all' UNIONE	-	2.171.799,47	2.351.922,16	2.243.981,25	2.243.981,25
Totale spese di personale (A)	4.774.479,30	5.001.720,79	5.434.301,53	5.287.150,97	5.283.073,51
- Componenti escluse COMUNE (B)	- 339.829,12	- 642.291,70	- 804.603,16	- 717.731,49	- 718.154,03
- Componenti escluse UNIONE(B)	-	- 302.619,02	- 467.731,28	- 374.644,64	- 374.644,64
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	4.434.650,18	4.056.810,07	4.161.967,09	4.194.774,84	4.190.274,84

- 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 s.m.i., così come modificati dall'art. 16 comma 1 quater della Legge n. 16 del 7.8.2016 di conversione del D.L. n. 113 del 24.6.2016, di seguito riassunta:

Ente	2009 spesa impegnata (limite spesa di cui al comma 28, art. 9, del D.L. 78/2010 e ss.mm.ii.,)*	BILANCIO 2024/2026 annualità 2024	BILANCIO 2024/2026 annualità 2025	BILANCIO 2024/2026 Annualità 2026
Comune di Argenta	€ 53.305,95	€ 22.363,08 Oltre ad eventuali assunzioni escluse dal limite in relazione ai finanziamenti del PNRR	€ 29.740,75	€ 29.740,75

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

Si rileva inoltre che come da certificazione del Dirigente del Settore Finanze del Comune di Argenta, prot. Argenta n. 14784 del 07/05/2024, in relazione agli ulteriori vincoli che incidono sulla politica del personale, il Comune di Argenta:

- ha approvato il D.U.P. 2024-2026 con delibera di Consiglio comunale n. 66 in data 29/11/2023;
- ha approvato il Bilancio di previsione 2024-2026 e relativi allegati con delibera di Consiglio comunale n. 71 in data 21/12/2023 ed ha effettuato la trasmissione alla BDAP, che ne ha confermato l'acquisizione rilasciando certificazione di avvenuta completa trasmissione dei documenti contabili in data 22/12/2023;
- ha approvato il Rendiconto della gestione 2023, ai sensi dell'art. 227, c. 2, del TUEL e dell'art. 18, c. 1, lett. b) del D.Lgs. n. 118/2011 con deliberazione consiliare n. 19 del 29/04/2023 ed ha effettuato la trasmissione alla BDAP, che ne ha confermato l'acquisizione rilasciando certificazione di avvenuta completa trasmissione dei documenti contabili in data 30/04/2023;
- con deliberazione di Consiglio comunale n. 68 del 21/12/2023 ha approvato il Bilancio Consolidato 2022, che è stato poi trasmesso alla BDAP, che ne ha confermato l'acquisizione rilasciando certificazione di avvenuta completa trasmissione dei documenti contabili in data 28/12/2023;
- 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 deficietarietà strutturale allegata al rendiconto 2023;
- 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 2023;
- ha avviato ed alimentato l'utilizzo della Piattaforma di certificazione dei Crediti prevista dal D.L. n.35/2013 e s.m.i. ed adempiuto agli obblighi di cui all'art. 27 del D.L. 24/04/2014, n. 66;

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 alla deliberazione G.C. n. 36 del 29/02/2024, sono stati adottati 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.ii. "in caso di mancata adozione del Piano della Performance.....omissis.....l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale.....").

Risultano quindi rispettati tutti i presupposti per dare attuazione piano triennale dei fabbisogni di personale del Comune di Argenta 2024/2026 opportunamente modificato con il presente documento.

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. 19 del 19/09/2024, in corso d'acquisizione al Protocollo Generale dell'Unione in relazione alla presente modifica del piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026;
- il medesimo parere Verbale n. 19 del 19/09/2024, in corso d'acquisizione al Protocollo Generale dell'Unione 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 17/12/2020, con nota prot. n. 30846 del 18/09/2024.

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. 19 del 19 settembre 2024

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

Il Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Argenta provincia di Ferrara, nominato con Delibera Consiliare n. 52 del 29.09.2021, nelle persone del Presidente Rag. Marco Mari e dei membri ordinari Dott. Giovanni Albani e Dott. Andrea Berardi;

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:

- **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 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 assunzioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 30.04.2019 e ss.mm.ii.;
- 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 hanno la diretta titolarità di attuazione, nei limiti degli importi che saranno previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del progettoommissis.....*»;
- 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'9 comma 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 adempimenti 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.ii. “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;

Vista la documentazione trasmessa con prot. Unione n. 30845 del 18/09/2024 relativa all'approvazione della modifica ed integrazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024-2026 del Comune di Argenta, quale allegato 10 al PIAO;

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:

- Media triennio 2011-2012-2013	€ 4.434.650,18
- 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 0,00;
- 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;

Viste le successive variazioni al bilancio di previsione 2024/2026;

Vista altresì la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 68 del 21/12/2023, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il Bilancio Consolidato 2022;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 136 del 23/8/2024, con cui sono stati approvati gli schemi di bilancio consolidato 2023 che sarà sottoposto al Consiglio Comunale per l'approvazione entro il prossimo 30 settembre;

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)	18,959%	19,621%	19,333%
INDICATORE EQUILIBRIO ECONOMICO-FINANZIARIO - INCIDENZA SPESA PERSONALE SU SPESA CORRENTE	12,608%	14,140%	14,098%
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)	12,816%	13,652%	13,661%
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))	0,00%	0,00%	0,00%
INDICATORE EQUILIBRIO DIMENSIONALE IN VALORE ASSOLUTO - SPESA DI PERSONALE PROCAPITE (Popolazione al 1 gennaio anno di riferimento)	126,54	128,97	128,99
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 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;

a c c e r t a

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 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. 78/2000;

r i l e v a e d a s s e v e r a

che dalla documentazione esaminata e dalle verifiche svolte dall'Organo di Revisione emerge che il bilancio 2024/2026 conserva l'equilibrio pluriennale a seguito dell'adozione della 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 sulla modifica ed integrazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024-2026 Comune di Argenta, allegato 10 al PIAO.

Comacchio, lì 19 settembre 2024

Firmato digitalmente

Il Collegio dei revisori

Il Presidente – Rag. Marco Mari

Componente – Dott. Giovanni Albani

Componente – Dott. Andrea Berardi