



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

***INTEGRAZIONE – MODIFICAZIONE***

***ALLEGATO 8 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 NOVEMBRE 2024**

Nell’ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 di cui alla deliberazione di G.C. n. 14 del 15/02/2024, precisamente quale allegato 8, è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024-2026 del Comune di Ostellato.

In relazione al piano dei fabbisogni sono stati acquisiti:

- il parere favorevole preventivo da parte del Revisore dei conti del Comune di Ostellato espresso con Verbale n. 3 del 29/01/2024, assunto al Protocollo Generale del dell’Unione al n. 3439 del 30/01/2024;
- il parere n. 2 del 29/01/2024, assunto al Protocollo Unione n. 3440 del 30/01/2024 in relazione all’asseverazione degli equilibri di bilancio come contemplato dall’art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019.

I pareri di cui sopra sono stati confermati con parere n. 5 del 12/02/2024, nota assunta a prt. Unione n. 5159 del 12/02/2024 in seguito all’invio di apposita integrazione al predetto documento (inviato con prot. Unione n. 5010 del 09/02/2024) per contemplare la sostituzione dello Specialista in attività tecniche cessato dal servizio a far data dal 16/03/2024.

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 responsabili dei Settori 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 Ostellato 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**

<b>AREA</b>	<b>Profilo professionale e Settore di assegnazione</b>	<b>n. unità</b>	<b>Decorrenza</b>	<b>Tipologia di reclutamento</b>	<b>Costo gravante su bilancio (compresa irap)</b>	<b>Report al 15/11/24</b>
Area dei funzionari e delle EQ (ex cat. D) <b>(già contemplato nel piano 2023-2025 anno 2023)</b>	Specialista in attività tecniche	n. 1	Dal 01/01/2024 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 (determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30/12/2021, fino allo 0,55% del m.s. dell'anno 2018) e non con le ordinarie facoltà assunzionali	€ 3.419,60 (esclusi oneri € 2.541,82)	Assunzione disposta con det. Unione n. 153 del 15/03/2024 - decorrenza 18/03/2024
Area dei funzionari e delle EQ (ex cat. D)	Specialista in attività tecniche	n. 1	Dal 16/06/2024 (allo scadere dei 3 mesi di conservazione del posto della dipendente dimissionaria)	Accesso dall'esterno attraverso selezione. L'assunzione è comunque subordinata al previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all' art. 34-bis del d.lgs. 165/01, ed alla procedura di mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/01	€ 34.817,29	Assunzione disposta con det. Unione n. 586 del 28/10/2024 - decorrenza 01/11/2024

**ALTRE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO ANNO 2024**

NESSUNA ASSUNZIONE

**ANNO 2025****ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2025**

NESSUNA ASSUNZIONE

**ALTRE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO ANNO 2025**

NESSUNA ASSUNZIONE

L'Ente si riserva di fare valutazioni successive.

**ANNO 2026****ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2026**

NESSUNA ASSUNZIONE

**ALTRE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO ANNO 2026**

NESSUNA ASSUNZIONE

L'Ente si riserva di fare valutazioni successive

Si ricorda che l'accordo di utilizzo condiviso del personale tra Unione e Comuni, sottoscritto con SP 100 dell'11/03/2024, prot. Unione n. 8543 dell'11/03/2024, prevedeva che il Comune di Ostellato 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	Servizi demografici associati	Settore Finanze	Settore Servizi alla persona	Settore Servizi strumentali – Sport e Comunicazione	Settore Tecnico	Totale complessivo
AOE (ex B1+B3)				0,5		0,5
AI (ex C)		0,5			0,1	0,6
AFEQ (ex D)				0,2		0,2
<b>Totale complessivo</b>		<b>0,5</b>		<b>0,7</b>	<b>0,1</b>	<b>1,3</b>

Si ricorda altresì che era prevista la prosecuzione dell'utilizzo parziale di un'unità Area degli operatori esperti (AOE) per il 16,67% presso il Comune di Portomaggiore per attività di notifiche.

Nell'ambito del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024-2026 del Comune di Ostellato 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. 41/2023, 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:

Categorie	Costo teorico per categoria (compresi oneri riflessi ed irap)	DOTAZIONE ORGANICA di cui alla delibera n. 41/2023		AREA di inquadramento	Costo teorico per categoria (compresi oneri riflessi ed irap)	Posti coperti al 01/01/2024	Posti vacanti al 01/01/2024	Posti che si liberano nel 2024	Progressi oneri tra aree 2024	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+passaggi tra aree	
											n. posti	Costo teorico
AOE (EX B1-B3)	28.021,58	5	140.107,90	AOE (EX B1-B3)	28.021,58	5	0	0			5	140.107,90
AI (EX C)	31.397,69	11,83	371.434,67	AI (EX C)	31.397,69	11,83	0	0	-1		10,83	340.036,98
AFEQ (EX D)	34.071,91	5	170.359,55	AFEQ (EX D)	34.071,91	5	0	0	1	0	6	204.431,46
<b>TOTALE</b>		<b>21,83</b>	<b>681.902,12</b>			<b>21,83</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>21,83</b>	<b>684.576,34</b>
Segretario	61.183,51	1	61.183,51	SEGR	61.183,51	1	0				1*	61.183,51
<b>TOTALE</b>		<b>22,83</b>	<b>743.085,63</b>			<b>22,83</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>22,83</b>	<b>745.759,85</b>

Dopo l'approvazione del piano dei fabbisogni 2024-2026, sono emerse nuove esigenze che impongono l'adozione delle seguenti modifiche al piano dei fabbisogni di personale, frutto delle riflessioni e valutazioni condivise tra Giunta, Segretario Comunale e Responsabili EQ dei Settori:

- Sostituire una unità con il profilo Istruttore amministrativo-contabile, con funzione di economo, assegnata al Settore Finanze e comandata parzialmente in Unione (per il servizio Tributi), il cui pensionamento è previsto a decorrere dal 01/01/2025, prevedendo l'assunzione fin dal 20/12/2024 garantendo pertanto un periodo di affiancamento, seppur limitato, per i passaggi di consegne più rilevanti, come da richiesta del Responsabile del Settore Finanze anticipata in occasione della ricognizione di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 per l'anno 2024 in vista dell'approvazione del PIAO 2024-2026 e rinnovata in seguito alla formalizzazione del pensionamento.
- Non prevedere il comando parziale in Unione della nuova unità disponendo l'impiego della nuova figura in via esclusiva al Settore Finanze che necessita di un potenziamento a sostegno della riorganizzazione delle attività.
- Prendere atto quindi che il pensionamento della figura dell'economista comunale a decorrere dall'01/01/2025, attualmente comandato per il 50% presso il Settore Finanze – Servizio

Tributi dell'Unione, comporta una modifica del personale comandato all'Unione, come segue:

Area	Servizi demografici associati	Settore Finanze	Settore Servizi alla persona	Settore Servizi strumentali – Sport e Comunicazione	Settore Tecnico	Totale complessivo
AOE (ex B1+B3)				0,5		0,5
AI (ex C)					0,1	0,1
AFEQ (ex D)				0,2		0,2
<b>Totale complessivo</b>				<b>0,7</b>	<b>0,1</b>	<b>0,8</b>

## 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 prevede:

*«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 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 limiti 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 responsabili dei Settori 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 Ostellato, in ordine alle assunzioni da effettuare nel periodo 2024-2026 e 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**

<b>AREA</b>	<b>Profilo professionale e Settore di assegnazione</b>	<b>n. unità</b>	<b>Decorrenza</b>	<b>Tipologia di reclutamento</b>	<b>Costo gravante su bilancio (compresa irap)</b>
Area dei funzionari e delle EQ (ex cat. D) (già contemplato nel piano 2023-2025 anno 2023) <b>GIÀ REALIZZATA</b>	Specialista in attività tecniche presso il Settore Tecnico	n. 1	Dal 01/01/2024 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 (determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30/12/2021, fino allo 0,55% del m.s. dell'anno 2018) e non con le ordinarie facoltà assunzionali	€ 3.419,60 (esclusi oneri € 2.541,82)
Area dei funzionari e delle EQ (ex cat. D) <b>GIÀ REALIZZATA</b>	Specialista in attività tecniche presso il Settore Tecnico	n. 1	Dal 16/06/2024 (allo scadere dei 3 mesi di conservazione del posto della dipendente dimissionaria)	Accesso dall'esterno attraverso selezione. L'assunzione è comunque subordinata al previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all' art. 34-bis del d.lgs. 165/01, ed alla procedura di mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/01	€ 34.817,29
Area degli Istruttori (ex cat. C) <b>NUOVA PREVISIONE</b>	Istruttore amministrativo-contabile presso il Settore Finanze	n. 1	Dal 20/12/2024	Accesso dall'esterno attraverso selezione mediante scorrimento di graduatoria vigente. L'assunzione è comunque subordinata al previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all' art. 34-bis del d.lgs. 165/01, ed alla procedura di mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/01	€ 857,00 (esclusi oneri € 637,00)

## ALTRE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO ANNO 2024

NESSUNA ASSUNZIONE

Si dispone la seguente modifica a decorrere dall'01/01/2025 rispetto all'accordo di Comando/impiego condiviso del personale dei Comuni e dell'Unione di cui alla SP 100 dell'11/03/2024, Prot. Unione n. 8543 dell'11/03/2024 (già nel frattempo modificato), in relazione al comando di alcune unità di personale del Comune di Ostellato all'Unione:

DIPENDENTI	AREA DI INQUADRAMENTO	SETTORE IN UNIONE DI ASSEGNAZIONE	SERVIZIO IN UNIONE	% APPORTO IN UNIONE precedente	% APPORTO IN UNIONE nuova
<b>VENTURA SUSANNA</b>	Area degli Istruttori	SETTORE FINANZE	SERVIZIO TRIBUTI	50,00%	<b>0%</b> Per pensionamento dall'01/01/2025

In seguito alle modifiche di cui sopra il Comune di Ostellato 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	Servizi demografici associati	Settore Finanze	Settore Servizi alla persona	Settore Servizi strumentali – Sport e Comunicazione	Settore Tecnico	Totale complessivo
AOE (ex B1+B3)				0,5		0,5
AI (ex C)					0,1	0,1
AFEQ (ex D)				0,2		0,2
<b>Totale complessivo</b>				<b>0,7</b>	<b>0,1</b>	<b>0,8</b>

Si dà atto inoltre dell'aggiornamento della cessione **di possibilità assunzionali, da parte dei Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore, 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 e dei bisogni esplicitati nell'ambito del PIAO di cui alla deliberazione G.U. n. 5 del 13/02/2024 e modificato G.u. n. 36 del 06/06/2024 e G.U. n. 59 del 09/10/2024, **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
Comune di Argenta	54,66%	- 705,26	6.355,37	5.650,11	<b>- 825,64</b>
Comune di Ostellato	14,58%	- 188,12	- 9.800,38	- 9.988,50	
Comune di Portomaggiore	30,76%	- 396,89	3.445,01	3.048,12	<b>- 464,63</b>
<b>TOTALE</b>	<b>100,00%</b>	<b>- 1.290,27</b>	<b>-</b>	<b>- 1.290,27</b>	<b>- 1.290,27</b>

Dato atto che quindi, in base agli accordi raggiunti, il Comune di Ostellato non deve cedere spazi assunzionali all'Unione.

**ANNO 2025**

**ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2025**

NESSUNA ASSUNZIONE

Previsione della non copertura del posto che si renderà vacante dal 01/01/2025 dell'Area degli Istruttori – con profilo di Istruttore amministrativo-contabile presso il Settore Finanze (con soppressione del posto)

**ALTRE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO ANNO 2025**

NESSUNA ASSUNZIONE

L'Ente si riserva di fare valutazioni successive.

**ANNO 2026**

**ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2026**

NESSUNA ASSUNZIONE

**ALTRE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO ANNO 2026**

NESSUNA ASSUNZIONE

L'Ente si riserva di fare valutazioni successive

**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:

AREA di inquadramento	Costo teorico per categoria (compresi oneri riflessi ed irap)	DOTAZIONE ORGANICA di cui alla delibera n. 14/2024		Costo teorico per categoria (compresi oneri riflessi ed irap)	Posti coperti al 01/11/2024	Posti vacanti al 01/11/2024	Posti che si liberano nel 2025	Nuove Progressioni tra aree	Nuovi Posti da coprire con il PTFP 2024-2026 (anno 2024)	NUOVA DOTAZIONE 2024-2026 - CONSISTENZA al 01/01/2025	
		n. posti	Costo teorico							posti coperti - posti che si liberano+posti da coprire con il PTFP+passaggi tra aree	
										n. posti	Costo teorico
AOE (EX B1-B3)	28.021,58	5	140.107,90	28.021,58	5	0	0	0	0	5	140.107,90
AI (EX C)	31.397,69	10,83	340.036,98	31.397,69	10,83	0	1	0	1	10,83	340.036,98
AFEQ (EX D)	34.071,91	6	204.431,46	34.071,91	6	0	0	0	0	6	204.431,46
<b>TOTALE</b>		<b>21,83</b>	<b>684.576,34</b>		<b>21,83</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>21,83</b>	<b>684.576,34</b>
Segretario	61.183,51	1	61.183,51	61.183,51	1	0				1	61.183,51
<b>TOTALE</b>		<b>22,83</b>	<b>745.759,85</b>		<b>22,83</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>22,83</b>	<b>745.759,85</b>

La dotazione rivista viene rappresentata in termini qualitativi come segue:

Area/Profilo professionale	Servizi demografici associati	Settore Finanze	Settore Servizi alla persona	Settore Servizi Strumentali - Sport e Comunicazione	Settore Tecnico	Totale
<b>Area degli istruttori (AI)</b>	<b>2,83</b>	<b>2</b>	<b>5</b>		<b>1</b>	<b>10,83</b>
Istruttore amministrativo contabile	2,83	2	5			9,83
Istruttore tecnico con abilitazione					1	1
<b>Area degli operatori esperti (AOE)</b>				<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
Collaboratore amministrativo				2		2
Collaboratore tecnico - con conduzione macchine operatrici complesse					3	3
<b>Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ)</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
Specialista in attività amministrativo contabili		1	1	1		3
Specialista in attività tecniche con abilitazione					3	3
<b>Segretario</b>						<b>1*</b>
<b>Totale</b>	<b>2,83</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>22,83</b>

\* posto coperto in convenzione col Comune di Portomaggiore

### VERIFICA LIMITI E VINCOLI NORMATIVI

Con nota prot. Unione n. 37982 del 15/11/2024 a firma del Dirigente del Settore Risorse Umane dell'Unione, trasmessa al Revisore dei conti, è stata data evidenza del rispetto dei vincoli in materia di facoltà assunzionali in relazione alla presente modifica del piano dei fabbisogni di personale 2024-2026, così come di seguito illustrato in modo sintetico:

- il Comune di Ostellato si colloca tra i Comuni con una bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato;
- il Comune di Ostellato presenta infatti un rapporto inferiore al 26,90% (soglia per i Comuni tra i 10.000 e i 59.999 abitanti) rispetto ai dati del rendiconto 2023, il quale, con i dati ASP EMS e dati da consuntivo 2023, è pari a **19,75%**;
- 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 esplicherà i suoi effetti progressivamente, secondo incrementi annuali di seguito indicati (specifici per la fascia demografica):
  - per il 2020 il 17% rispetto alla spesa di personale 2018;
  - per il 2021 il 21% rispetto alla spesa di personale 2018;
  - per il 2022 il 24% rispetto alla spesa di personale 2018;
  - per il 2023 il 25% rispetto alla spesa di personale 2018;
  - per il 2024 il 26% rispetto alla spesa di personale 2018;
- per il Comune di Ostellato tale potenzialità espansiva per poter fare nuove assunzioni a tempo indeterminato si concretizza nella possibilità di sostenere, per **l'anno 2024**, una spesa per personale secondo la definizione di cui all'art. 2, comma 1, lettera 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 e dati Clara spa, come di seguito indicato:

<b>Art. 4 comma 1 - VALORE SOGLIA - Spesa massima teorica</b>	Spesa teorica applicando 26,90% tabella 1 all'entrata		1.885.984,89
	<i>- Quote parte spese personale per Asp e Unione con riferimento alla spesa del rendiconto 2023</i>		-518.590,23
	<b>Spesa massima (valore soglia art. 4, comma 1) depurata spesa dalle spese Unione ed ASP - con riferimento alla spesa del rendiconto 2023</b>		<b>1.367.394,66</b>
<b>Art. 5 - PERCENTUALI MASSIME INCREMENTO DI PERSONALE IN SERVIZIO</b>	INCREMENTO MAX TABELLA 2 su spesa personale del Comune rendiconto 2018	spesa 2018 742.300,64 * 26%	192.998,17
	POSSIBILITÀ ASSUNZIALE AL 31/12/2019 turn over art. 3 DL 90/2014 NON UTILIZZATA		1.107,31
	<b>VALORE PIÙ ALTO TRA INCREMENTO E RESTI ASSUNZIONALI</b>		<b>192.998,17</b>
	<b>Spesa massima (valore soglia art. 4, comma 1) depurata spesa dalle spese Unione ed ASP - con riferimento alla spesa del rendiconto 2023</b>		<b>935.298,81</b>
<b>Quote capacità assunzionali cedute all'Unione anno 2022</b>			<b>15.226,33</b>
<b>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</b>			<b>920.072,48</b>
<i>SPESA LIBERA (SPESA 2018)</i>			<i>742.300,64</i>
<i>SPESA SOLO PER TEMPO INDETERMINATO (incremento facoltà assunzionali - quote cedute)</i>			<i>177.771,84</i>
<i>TOTALE LIMITE MAX</i>			<i>920.072,48</i>

- l'attuale previsione della spesa di personale per gli anni 2024, 2025 e 2026, tenuto conto delle variazioni in corso di approvazione, è pari a:

<b>ANNO 2024</b>	<b>ANNO 2025</b>	<b>ANNO 2026</b>
<b>909.104,55</b>	<b>915.556,47</b>	<b>915.856,47</b>

- la modifica del piano dei fabbisogni 2024-2026 prevede una nuova assunzione a tempo indeterminato;
- 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 26,90% come di seguito riportato ed evidenziato negli allegati prospetti:

anno 2024	anno 2025	anno 2026
20,26%	20,27%	20,36%

- 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 e dell'Unione Valli e Delizie (tenuto conto delle variazioni propedeutiche all'adozione dei piani dei fabbisogni) nonché l'ultima comunicazione pervenuta dall'Asp Eppi Manica Salvatori prot. Unione n. 37585 in data 13/11/2024, e di seguito riassunto:

tipologia di spesa	Media 2011-2013	Rendiconto 2022	Rendiconto 2023	BILANCIO previsionale 2024-2026 ANNUALITÀ 2024	BILANCIO previsionale 2024-2026 ANNUALITÀ 2025	BILANCIO previsionale 2024-2026 ANNUALITÀ 2026
Spese macroaggregato 101	1.433.807,09	821.970,18	832.516,41	877.375,76	878.285,70	877.915,80
Spese macroaggregato 103	17.523,27	-	-	-	-	-
Irap macroaggregato 102	87.943,18	44.181,02	48.210,13	52.897,64	52.569,97	52.523,87
Altre spese: convenzioni con altri Enti	-	58.135,81	61.665,66	72.426,00	48.400,00	48.400,00
Altre spese: Macro 110 - Rinnovi CCNL	-	-	-	51.110,00	40.910,00	40.610,00
Altre spese: quota parte spese UNIONE	-	489.840,11	498.548,35	492.464,20	488.501,98	488.501,98
Altre spese: quota parte spese ASP	4.054,24	35.009,91	32.398,89	42.184,79	41.399,71	41.399,71
Altre spese: quota parte spese CONSORZIO STRUTTURA ZEROSEI	177.343,13	-	-	-	-	-
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>1.720.670,91</b>	<b>1.449.137,03</b>	<b>1.473.339,44</b>	<b>1.588.458,39</b>	<b>1.550.067,36</b>	<b>1.549.351,36</b>
(-) Componenti escluse (B)	130.512,50	205.612,65	177.564,78	272.830,63	231.578,64	230.598,98
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B</b>	<b>1.590.158,41</b>	<b>1.243.524,38</b>	<b>1.295.774,66</b>	<b>1.315.627,76</b>	<b>1.318.488,72</b>	<b>1.318.752,38</b>

- 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 07/08/2016 di conversione del D.L. n. 113 del 24/06/2016, di seguito riassunta:

Descrizione	2009 ovvero l'importo medio del triennio 2007-2009	LIMITE (100%)*	2024-2026
Totale spesa FORME FLESSIBILI LAVORO	6.279,97	6.279,97	0

\* 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 Responsabile del Settore Finanze del Comune di Ostellato, prot. Ostellato n. 11494 del 16/10/2024, in relazione agli ulteriori vincoli che incidono sulla politica del personale, il Comune di Ostellato:

- ha approvato il D.U.P. 2024-2026 con delibera di Consiglio Comunale n. 43 in data 30/11/2023;
- ha approvato il Bilancio di Previsione 2024-2026 con delibera di Consiglio Comunale n. 49 del 18/12/2023;
- ha trasmesso il Bilancio di Previsione 2024-2026 alla BDAP, che ha confermato con protocolli RGS n. 275529, 276053, 276828, 294086 e 294132 conclusa in data 28/12/2023;
- 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 delibera di Consiglio Comunale n. 9 del 18/04/2024;
- ha provveduto alla trasmissione del Rendiconto della gestione 2023 alla BDAP in data 19/04/2024, acquisendone conferma con i protocolli RGS n. 88218, 88434, 88444;
- presenta per l'anno 2023 un risultato di competenza dell'esercizio non negativo, così come desunto dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto della gestione 2023 previsto dall'allegato 10 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 così come modificato dal Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze di concerto con il Ministero dell'Interno e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri del 1 agosto 2019;
- non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni come si evince dalla tabella dei parametri di deficitarietà strutturale allegata al rendiconto 2023;
- garantisce il mantenimento degli equilibri complessivi finanziari di bilancio, così come prescritti dall'ordinamento contabile di riferimento, sia nella fase di previsione che durante la gestione in corso, come attestato nei prospetti predisposti ed allegati al bilancio di previsione 2024-2026 ed alle successive variazioni;
- ha approvato il Bilancio consolidato relativo all'esercizio 2023 con delibera di Consiglio Comunale n. 35 del 26/09/2024, che è stato trasmesso alla BDAP, acquisendo conferme dell'avvenuta trasmissione con protocollo RGS n. 203411 in data 10/09/2024;
- 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 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. 14 del 15/02/2024, 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 riferimento *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 al piano triennale dei fabbisogni di personale del Comune di Ostellato 2024-2026 opportunamente modificato con il presente documento.

#### **PARERE REVISORE DEI CONTI**

In relazione al presente documento sono stati acquisiti:

- il parere favorevole preventivo da parte del Revisore dei conti del Comune di Ostellato espresso con Verbale n. 19 del 21/11/2024, assunto al Protocollo Generale dell'Unione al n. 38696 del 22/11/2024 in relazione alla presente modifica del piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026;
- il parere Verbale n. 18 del 21/11/2024, assunto al Protocollo Generale del dell'Unione al n. 38693 del 22/11/2024 in relazione all'asseverazione degli equilibri di bilancio come contemplato dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019.

### **INFORMATIVA AI SINDACATI**

Dei contenuti del presente documento sono stati informati preventivamente i Sindacati, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 4 del CCNL Funzioni locali del 16/11/2022 e dell'art. 4 del CCNL Funzioni locali – dirigenti e segretari del 17/12/2020.

### **PUBBLICAZIONE**

La presente modifica al 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.

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



# COMUNE DI OSTELLATO

Provincia di Ferrara

## L'ORGANO DI REVISIONE

**Verbale n. 18/2024 del 21/11/2024**

### **OGGETTO: ASSEVERAZIONE EQUILIBRIO PLURIENNALE DI BILANCIO.**

Il Revisore dei conti del Comune di Ostellato, provincia di Ferrara, nominato con Delibera Consiliare n. 30 dell'11/07/2024, nella persona del Dott. Cristian Poldi Allai

**Visto** il rendiconto dell'esercizio 2023, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 9 del 18/04/2024 e con il quale è stato accertato un risultato di amministrazione (avanzo) pari a euro 4.726.268,23, così composto:

- quota accantonata di € 1.301.288,12
- quota vincolata di € 2.457.024,38
- quota destinata agli investimenti di € 36.108,21
- quota disponibile di € 931.847,52

**Visto** il bilancio di previsione 2024-2026 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 49 del 18/12/2023;

**Vista** la variazione del bilancio di previsione 2024-2026, adottata in via d'urgenza ai sensi dell'art. 175, comma 4, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 approvata con Deliberazione di Giunta n. 95 del 07/11/2024 che verrà ratificata nel prossimo Consiglio del 28/11/2024 già oggetto del parere del Revisore dei Conti, verbale n. 16 acclarata al prot. dell'Ente n. 12028 del 31.10.2024;

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

**Rilevato** che in data 17/03/2020 (G.U. n. 108 del 27/04/2020) è stato approvato il D.P.C.M ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;

**Vista** la documentazione trasmessa con prot. Unione n. 37982 del 15/11/2024 e relativa all'approvazione delle modifiche al Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024-2026 del Comune di Ostellato, quale allegato al PIAO;

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

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

**Visto ed esaminato** il piano degli indicatori di bilancio 2024-2026, aggiornato alla proposta di variazione del bilancio, con particolare riferimento ai seguenti indicatori:

TIPOLOGIA DI INDICATORE	VALORE		
	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026
RIGIDITÀ STRUTTURALE DI BILANCIO - INCIDENZA SPESE RIGIDE SU ENTRATE CORRENTI (Disavanzo + spesa personale + debito)/entrate correnti)	20,67	24,99	25,00
INDICATORE EQUILIBRIO ECONOMICO-FINANZIARIO - INCIDENZA SPESA PERSONALE SU SPESA CORRENTE	17,27	18,08	18,09
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)	18,77	19,29	19,89
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))	-	-	-
INDICATORE EQUILIBRIO DIMENSIONALE IN VALORE ASSOLUTO - SPESA DI PERSONALE PROCAPITE (Popolazione al 1 gennaio anno di riferimento)	166,92	161,53	161,53

**Rilevato** che dalla documentazione esaminata prodotta dalla Responsabile del Servizio Finanziario e dalle verifiche svolte dall'Organo di Revisione emerge che il bilancio 2024/2026 conserva l'equilibrio pluriennale;

**Richiamato** il parere al piano dei fabbisogni di personale espresso dal sottoscritto in data odierna;

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

#### ASSEVERA

Il mantenimento dell'equilibrio pluriennale di bilancio 2024-2026 del Comune di Ostellato a seguito dell'approvazione delle modifiche al Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024-2026 del Comune di Ostellato, quale allegato al PIAO, di cui alla proposta esaminata.

Data 21/11/2024

F.to Digitalmente  
Il Revisore Unico  
Dr. Cristian Poldi Allai

# COMUNE DI OSTELLATO

Provincia di Ferrara

## L'ORGANO DI REVISIONE

### PARERE N. 19/2024 del 21/11/2024

Oggetto: **APPROVAZIONE MODIFICA/INTEGRAZIONE AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2024-2026 DEL COMUNE DI OSTELLATO.**

L'Organo di Revisione del Comune di Ostellato, nella persona del Dr. Cristian Poldi Allai,

#### **Premesso**

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

#### **Visti:**

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n. 267/2000 *“Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”*;
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ...”*;
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *“Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica”*;
- l'art. 3 *“Semplificazione e flessibilità nel turn over”*, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, il quale prevede *“Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;

- l'art. 1, comma 557-ter, della Legge n. 296/2006, il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557 si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del D.L. 112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *“in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”*;
- l'art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

#### **preso atto che:**

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

#### **richiamati:**

- l'art.3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, come modificato dall'art. 14-bis del D.L.n. 4/2019, che prevede *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. .... La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. .... A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)*”;
- il comma 5-sexies del suddetto D.L. n. 90/2014, come modificato dall'art.14-bis del D.L.n.4/2019, che dispone *“per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”*;

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

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

**dato atto** che con l'introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) con 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, il Piano dei Fabbisogni è confluito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) quale 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;

**visti** altresì:

- l'art.33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, come convertito nella L. n. 58/2019, il quale prevede che *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...”*;
- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n. 108 del 27/04/2020<sup>1</sup>) avente ad oggetto *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17/03/2020);
- le linee d'indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche, approvate con DM 22 luglio 2022;
- il nuovo CCNL funzioni locali sottoscritto il 16/11/2022 relativo al personale del comparto degli Enti Locali 2019/2021

**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;

**viste** le modifiche al piano triennale dei fabbisogni personale (PTFP) 2024-2026 del Comune di Ostellato, quale allegato al PIAO, trasmesse con nota prot. Unione n. 37982 del 15/11/2024;

**preso atto che l'Ente:**

- ha rideterminato la dotazione organica del personale<sup>234</sup> ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;

---

<sup>1</sup> Entrato in vigore in data 20/04/2020  
*Parere sui fabbisogni di personale 2024-2026*

- 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 0 rispetto al limite di legge pari a euro 6.297,97;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

**rilevato che:**

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

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

tipologia di spesa	Media 2011-2013	Rendiconto 2022	Rendiconto 2023	BILANCIO previsionale 2024-2026 ANNUALITÀ 2024	BILANCIO previsionale 2024-2026 ANNUALITÀ 2025	BILANCIO previsionale 2024-2026 ANNUALITÀ 2026
Spese macroaggregato 101	1.433.807,09	821.970,18	832.516,41	877.375,76	878.285,70	877.915,80
Spese macroaggregato 103	17.523,27	-	-	-	-	-
Irap macroaggregato 102	87.943,18	44.181,02	48.210,13	52.897,64	52.569,97	52.523,87
Altre spese: convenzioni con altri Enti	-	58.135,81	61.665,66	72.426,00	48.400,00	48.400,00
Altre spese: Macro 110 - Rinnovi CCNL	-	-	-	51.110,00	40.910,00	40.610,00
Altre spese: quota parte spese UNIONE	-	489.840,11	498.548,35	492.464,20	488.501,98	488.501,98
Altre spese: quota parte spese ASP	4.054,24	35.009,91	32.398,89	42.184,79	41.399,71	41.399,71
Altre spese: quota parte spese CONSORZIO STRUTTURA ZEROSEI	177.343,13	-	-	-	-	-
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>1.720.670,91</b>	<b>1.449.137,03</b>	<b>1.473.339,44</b>	<b>1.588.458,39</b>	<b>1.550.067,36</b>	<b>1.549.351,36</b>
(-) Componenti escluse (B)	130.512,50	205.612,65	177.564,78	272.830,63	231.578,64	230.598,98
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B</b>	<b>1.590.158,41</b>	<b>1.243.524,38</b>	<b>1.295.774,66</b>	<b>1.315.627,76</b>	<b>1.318.488,72</b>	<b>1.318.752,38</b>

**preso atto** che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009, pari a euro 6.279,97, per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincolo comma 557 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009), così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000, del personale comandato (ferma restando l'imputazione

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

<sup>3</sup> Art. 6, comma 3, D. Lgs. 165/2001: In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente

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

figurativa della spesa per l'ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;

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

**rilevato che:**

- il Comune di Ostellato si colloca nella fascia demografica lett. e) (popolazione da 5000 a 9999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 5590;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti del triennio precedente al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel rendiconto 2023 si attesta al 19,75%, al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 26,90%;

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

- secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Ostellato ha la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) relativa all'anno 2018 (art. 5, comma 1 del DM);
- che l'attuale previsione della spesa di personale per gli anni 2024, 2025 e 2026, tenuto conto delle variazioni in corso di approvazione, è pari a:

ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026
909.104,55	915.556,47	915.856,47

- che la modifica del piano dei fabbisogni 2024-2026 prevede una nuova assunzione a tempo indeterminato;
- 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 ...”*;
- 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 07/08/2016 di conversione del D.L. n. 113 del 24/06/2016, di seguito riassunta;

Descrizione	2009 ovvero l'importo medio del triennio 2007-2009	LIMITE (100%)*	2024-2026
Totale spesa FORME FLESSIBILI LAVORO	6.279,97	6.279,97	0

**richiamata** l'asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio resa dal sottoscritto con verbale in data odierna;

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

#### **rammenta**

*che ai sensi dell'art. 6-ter, comma 5, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione*

*dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;*

**accerta**

*che le modifiche al piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024-2026 consente di rispettare:*

- *le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 e s.m.i.;*
- *il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 (verificare eventuale deroga - ENTI VIRTUOSI - derivante dalle disposizioni di cui al DM 17/03/2020);*
- *il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010;*

**esprime**

parere favorevole alla proposta di modifica al piano triennale dei fabbisogni personale (PTFP) 2024-2026 del Comune di Ostellato, quale allegato al PIAO, trasmesso con nota prot. Unione n. 37982 del 15/11/2024.

Data 21/11/2024

F.to Digitalmente  
L'Organo di Revisione  
Dr. Cristian Poldi Allai