

ALLEGATO 5 – PIAO 2025-2027
SEZIONE 3- SOTTOSEZIONE C - FABBISOGNO DI PERSONALE
TRIENNIO 2025-2027

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente. La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Con decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021, il Piano triennale dei Fabbisogni di personale è stato assorbito dal Piano integrato di attività e organizzazione – PIAO, documento unico di programmazione e governance che dal 30 giugno 2022 assorbe molti dei Piani che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente.

Con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018. Le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani.

Le linee guida, quindi, pur lasciando ampio spazio di organizzazione agli enti locali, sottolineano la permanenza di un limite di “*spesa potenziale massima- previsto dalla normativa vigente*” – art. 6 D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017 – e nel caso del Comune di Lovere, il limite è il valore medio del triennio 2011/2013 ed in particolare la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo.

L'art. 6i del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all'articolo 1 del medesimo decreto, previa verifica degli effettivi fabbisogni – “*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 (...).***6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”.**

In ossequio all'art. 6 del d.lgs. 165/2001 e alle linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti

- più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, 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;
 - l'eventuale modifica in corso d'anno del PTFP (Piano Triennale Fabbisogni di Personale) è possibile a fronte di situazioni nuove e non prevedibili con adeguata motivazione;

Rilevato, quindi che, con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, che così si dettagliano:

- a) contenimento della spesa di personale;
- b) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- c) procedure di stabilizzazione e progressioni verticali;
- d) Spesa di personale anno 2025.

NORMATIVA E RICHIAMI REGOLAMENTARI

I riferimenti normativi principali sono i seguenti:

- il D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”;
- il D.Lgs 75 del 25/05/2017 modificativo del D.Lgs 165/2001;
- Il D.Lgs 267/2000 “*Testo unisco degli Enti Locali*”;
- il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 306 del 28.12.2010;
- Il D.L. 34/2019 (cosiddetto Decreto Crescita);
- Il DM 17 marzo 2020;
- Il D.L. 80/2021, istituyente il PIAO;
- DM 132/2022, il quale reca le indicazioni fondamentali di realizzazione del Piao.

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 e tenuto conto dei seguenti riferimenti normativi:

- l'art. 2 del D.Lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottino il piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'art. 91 del D.Lgs. 267/2000 in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del D.Lgs. 165/2001. 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.
- l'art. 89 del D.Lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedano alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE- UTILIZZO GRADUATORIE- PROCEDURE

L'ente pubblico deve tener conto delle linee guida approvate l'8 maggio 2018 da parte del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, le quali non hanno natura regolamentare ma definiscono una

metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adottano pur preservando la propria autonomia organizzativa riconosciuta dalle fonti normative nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

L'ente deve procedere all'assunzione di personale secondo i seguenti criteri:

- l'art. 36, comma 1 del predetto D.Lgs. 165/2001 prevede che, per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario, le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'art. 35 della medesima disposizione;
- l'articolo 35, comma 4, D.Lgs 165/2001, afferma che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni”.

In materia di graduatorie si ricorda che:

- l'art.91 comma 4 del D.Lgs 267/2000 il quale impone che *“Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci **per un termine di tre anni** dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, **fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo**”*;
- l'art.35, comma 5-ter del D.Lgs 165/2001 il quale impone che *“Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un **termine di due anni** dalla data di approvazione. Sono fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali. Il principio della parità di condizioni per l'accesso ai pubblici uffici è garantito, mediante specifiche disposizioni del bando, con riferimento al luogo di residenza dei concorrenti, quando tale requisito sia strumentale all'assolvimento di servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con identico risultato”*;
- il combinato disposto fra l'art. 88 del medesimo D.Lgs. n.267/2000 che prevede espresso rinvio all'art 35, comma 5-ter, Testo Unico del Pubblico Impiego in materia di organizzazione e lavoro nelle pubbliche amministrazioni e **l'intervenuta novella al d.P.R. n. 487/1994, in vigore dal 14 luglio 2023, ove, all'art. 15, comma 7**, si precisa che le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale della PA rimangono vigenti per un termine **di due anni dalla data di approvazione**.
- Le deliberazioni della giurisprudenza contabile (CDC Sardegna 85/2020);

Evidenziato quanto sopra, le graduatorie dell'ente hanno una validità delle stesse per **massimo 2 anni, come da ultime indicazioni legislative**.

In merito alla possibilità di utilizzo di graduatorie, giova rammentare che:

- Il comma 361 della Legge 145/2018, in seguito modificato dal D.L. 4/2019, dispone che *“Fermo quanto previsto dall'articolo 35, comma 5-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del medesimo decreto legislativo sono utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso nonché di quelli che si rendono disponibili, entro i limiti di efficacia temporale delle graduatorie medesime, fermo restando il numero dei posti banditi e nel rispetto dell'ordine di merito, in conseguenza della mancata costituzione o dell'avvenuta estinzione del rapporto di lavoro con i candidati dichiarati vincitori”*;
- il Decreto legge 22/06/2023, n. 75 ha stabilito all'art. 28 ter che all'articolo 35, comma 5-ter, il quarto e il quinto periodo sono sostituiti dai seguenti del d.lgs 165/2001: *«Nei concorsi pubblici, (...) sono considerati idonei i candidati collocati nella graduatoria finale dopo l'ultimo candidato vincitore, **in numero non superiore al 20 per cento dei posti messi a concorso**. In caso di rinuncia all'assunzione, di mancato superamento del periodo di prova o di dimissioni del dipendente intervenute entro sei mesi dall'assunzione, l'amministrazione può procedere allo scorrimento della graduatoria degli idonei non vincitori entro il limite di cui al quarto periodo. **La disposizione del quarto periodo non si applica alle procedure concorsuali bandite dalle regioni, dalle province, dagli enti locali o da enti o agenzie da questi controllati o partecipati che prevedano un numero di posti messi a concorso non superiore**»*

a venti unità e per i comuni con popolazione inferiore a 3.000 abitanti e per l'effettuazione di assunzioni a tempo determinato”;

I vincitori dei concorsi banditi sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore **ai cinque anni**, ai sensi del comma 5 septies aggiunto dal D.L. 4/2019 al D.L. 90/2014;

La legge 56/2019 all'art.3 comma 8 concede la possibilità agli enti locali di non esperire le procedure di ricognizione di mobilità volontaria fino al 31.12.2025, come recentemente innovato.

E' opportuno infine rammentare che ai sensi del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, e del DM del 12 gennaio 2023 del Dipartimento della funzione Pubblica, il quale disciplina il ricorso al Portale unico del reclutamento 1 (di seguito "Portale"), disponibile all'indirizzo www.InPA.gov.it, per le assunzioni a tempo determinato e a tempo indeterminato, gli enti locali sono tenuti ad avvalersi del portale per l'indizione delle proprie procedure assunzionali al più entro 01.06.2023.

Il regolamento dei servizi e degli uffici, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 306 del 28.12.2010, permette l'utilizzo di graduatorie di altri enti (art.58) tramite apposita deliberazione di Giunta. A tale fine, la presente deliberazione si ritiene autorizzatoria in alternativa ad altri strumenti per ogni assunzione prevista nel PIAO.

In sintesi pertanto l'ente:

- Non è tenuto ad espletare la mobilità volontaria prima delle procedure concorsuali fino al 31.12.2025;
- Può ritenere valide le proprie graduatorie per un massimo di due anni;
- In caso di concorsi con posti a bando inferiori alle 20 unità, non dovrà considerare idonei solo il 20% dei collocati utilmente in graduatoria.
- Si evidenzia che attualmente non sono presenti graduatorie vigenti;

COSTITUZIONE E UTILIZZO SPAZI ASSUNZIONALI- VINCOLI DI SPESA

Il D.L. 34/2019- Decreto Crescita stabilisce 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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, 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 le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto 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”***

In seguito è stato emanato in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 il DM del 17 marzo il quale individua i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di

previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Il DM di applicazione dell'art.33 reca le seguenti definizioni:

- **per spesa del personale** si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. La circolare del 13 maggio 2020 stabilisce infine che ai fini dei conteggi per la spesa di personale valgono gli *“impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999”*.
- **per entrate correnti** si intendono la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Avendo al 31.12.2024 5029 abitanti, il Comune di Lovere rientra nella fascia **E** - comuni da 5.000 abitanti - e che pertanto il valore soglia del rapporto della spesa di personale rispetto alle entrate correnti risulta essere pari a **26,90%**.

PARTE A) CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

PRINCIPI DI RIDUZIONE DELLA SPESA

<p>Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296</p>	<p>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:</p> <p>a) lettera abrogata;</p> <p>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 organici;</p> <p>c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.</p> <p><i>Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione (2011-2013).</i></p>
--	--

L'art. 91, comma 1 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 recita testualmente: *“Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12.03.1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”*;

L'art. 91, comma 2 del già citato D.Lgs. 267/2000 ribadisce l'obbligo per gli enti locali di programmare le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale.

L'art. 89, comma 5 del medesimo decreto recita testualmente: *“Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari”*;

L'art. 1, **comma 557 della L. 296/2006** prevede che gli enti sottoposti al Patto di stabilità interno devono assicurare la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, anche attraverso la razionalizzazione delle strutture burocratiche-amministrative. Il comma 557-bis del medesimo articolo stabilisce che: *“costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente”*;

L'art.9 comma 28 del d.l. n.78/2010 prevede che *“Le amministrazioni dello stato (...) possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. (...) **Le limitazioni previste dal presente comma** non si applicano alle regioni e agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006,*

n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. **Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009**”:

L'art. 33 del D.Lgs.165/2001 dispone in particolare: “**1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.**”.

VERIFICA PARAMETRI PRELIMINARI

Il comune di Lovere ha facoltà di operare in materia di programmazione del personale nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni, in particolare:

- i commi 557 e 562 della finanziaria 2007, in particolare in riferimento al contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013;
- l'aver predisposto il piano triennale dei fabbisogni del personale (Art.6 comma 6, D.lgs 165/2001);
- l'aver effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale (art.33, c.2, D.Lgs 165/2001);
- adozione del piano delle performance per gli enti locali ai sensi dell'art.169 comma 3-bis;
- l'aver approvato i documenti contabili e l'aver trasmesso gli stessi alla BDAP (art.9 c.\ quinquies D.L. 113/2016);
- il rispetto dei tempi di pagamento fissati dall'art.4 del D.Lgs 231/2002;
- mancata certificazione di un credito nei confronti della PA (art. 9 comma 3 bis D.L. 185/2008);
- assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto (art. 243 D.Lgs 267/2000);
- il rientro nella soglia di cui al DM 17 marzo 2020 che permette di procedere all'assunzione di nuovo personale;

Il Comune di Lovere:

- non versa né in condizioni di *deficit* strutturale né in stato di dissesto finanziario e che pertanto può legittimamente definirsi "ente finanziariamente sano";
- è in linea con gli obblighi sanciti dalla L. 68/1999, **essendo comune con più di 15 dipendenti e avendo un'assunzione a valere su quella norma;**
- ha rispettato l'indicatore di tempestività dei pagamenti (-19,15 gg) per l'anno 2024;
- il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente è inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- ha rispettato gli obblighi di invio alla BDAP dei documenti contabili alla data odierna;
- ha approvato il bilancio di previsione 2025/2027, il rendiconto di gestione 2024 e il consolidato 2023;

E' opportuno sottolineare:

- che nel quadro di fabbisogno delineato dalla programmazione triennale devono essere considerate anche le disponibilità di personale derivanti da domande di mobilità interna ed esterna volontaria nonché quelle derivanti dalle progressioni verticali;
- che è necessario valutare la necessità di sostituzione del personale per i quali nel corso del triennio maturerà, sulla base della vigente legislazione previdenziale, il diritto alla quiescenza;
- che, in via di principio, si rende necessario il monitoraggio sulla disponibilità di risorse umane nei diversi settori per rispondere alle esigenze specifiche dell'ente, nel rispetto dei vincoli sanciti dalla vigente normativa;

Ai sensi dell'art. 53 del CCNL 2016-2018 i dipendenti a part time non possono superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, escluse le posizioni organizzative.

RILEVATO CHE la situazione al 01.01.2025 risulta essere la seguente:

Operatori - 100% - unica operatrice
Operatori Esperti - 0%
Istruttori - 6,25%
Funzionari - 0,00%

ECCESSO DI PERSONALE O SOVRANNUMERO

Il Comune di Lovere, qualora ne ricorresse l'evenienza, rispetta il parametro individuato dal D.M. di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, (DM 18.11.2020) come evidenziato dal seguente prospetto. Tuttavia si evidenzia che il conteggio attuale è composto anche da 1 tempo determinato e inoltre a breve si dovrà tenere conto del parametro della fascia inferiore, pari a 1/132.

RAPPORTI MEDI DIPENDENTI/POPOLAZIONE	
popolazione al 31.12.2024	5029
parametro Decreto 18.11.2020 per enti con popolazione da 5000 a 9.999 abitanti	1/169 (0,59%)
numero dipendenti in servizio al 31.12.2024	26
numero dipendenti in rapporto alla popolazione effettiva	0,517%
	LIMITE RISPETTATO

EFFETTUATA una ricognizione sulla dotazione organica e sulle unità in servizio e dato atto che, alla data odierna, non si rilevano situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

FABBISOGNO DI PERSONALE

Anno 2025

Nel corso dell'anno 2025 si prevedono le sotto riportate sostituzioni di personale dipendente:

- **assunzione a tempo indeterminato e pieno di n. 1 dipendente da collocare presso l'area Gestione Risorse – Area Istruttori, profilo istruttore amministrativo contabile** mediante l'istituto della mobilità obbligatoria, ai sensi ex artt. 34 e 34 bis, D.Lgs. 165/2001, mobilità volontaria tra enti ai sensi dell'art. 30, comma 2 bis del D.Lgs. 165/2001, utilizzo graduatorie vigenti presso altre amministrazioni o concorso pubblico, in sostituzione della posizione che verrà collocata a riposo;
- **assunzione a tempo indeterminato e pieno di n. 1 dipendente da collocare presso l'area Polizia locale – Area Istruttori - Agente di polizia locale**, mediante l'istituto della mobilità obbligatoria, ai sensi ex artt. 34 e 34 bis, D.Lgs. 165/2001, mobilità volontaria tra enti ai sensi dell'art. 30, comma 2 bis del D.Lgs. 165/2001, utilizzo graduatorie vigenti presso altre amministrazioni o concorso pubblico.
- **assunzione a tempo indeterminato e pieno di n. 1 dipendente – Area Istruttori – profilo istruttore tecnico, da collocare presso l'area Lavori pubblici e manutenzione**, mediante l'istituto della mobilità obbligatoria, ai sensi ex artt. 34 e 34 bis, D.Lgs. 165/2001, mobilità volontaria tra enti ai sensi

dell'art. 30, comma 2 bis del D.Lgs. 165/2001, utilizzo graduatorie vigenti presso altre amministrazioni o concorso pubblico.

- **assunzione a tempo indeterminato e pieno di n. 1 dipendente – Area Operatori esperti – profilo ausiliario del traffico (ex cat. B - posizione economica B1), da collocare presso l'area Polizia locale**, mediante l'istituto della mobilità obbligatoria, ai sensi ex artt. 34 e 34 bis, D.Lgs. 165/2001, mobilità volontaria tra enti ai sensi dell'art. 30, comma 2 bis del D.Lgs. 165/2001, utilizzo graduatorie vigenti presso altre amministrazioni o concorso pubblico.

Sono previste inoltre due progressioni verticali fra le seguenti aree:

- progressione verticale dall'area degli operatori all'area degli operatori esperti per la dipendente inserita presso l'area affari generali, pur mantenendo le stesse ore di servizio;
- progressione verticale dall'area degli istruttori all'area dei funzionari per ricoprire il ruolo di Responsabile dell'area Servizi alla Persona. La posizione vacante sarà oggetto di concorso;

Anno 2026

Nel corso dell'anno 2026 si prevedono le sotto riportate sostituzioni di personale dipendente:

- **assunzione a tempo indeterminato e pieno di n. 1 dipendente da collocare presso l'area Servizi alla persona – Area Istruttori – profilo istruttore amministrativo contabile** mediante l'istituto della mobilità obbligatoria, ai sensi ex artt. 34 e 34 bis, D.Lgs. 165/2001, mobilità volontaria tra enti ai sensi dell'art. 30, comma 2 bis del D.Lgs. 165/2001, utilizzo graduatorie vigenti presso altre amministrazioni o concorso pubblico;

Anno 2027

Nel corso dell'anno 2027 non si prevedono assunzioni.

Sono conteggiate quali spese di personale inoltre:

- le spese condivise a livello di sistema bibliotecario Seriate-laghi;
- le spese a valere sull'ambito della Comunità montana Laghi Bergamaschi;

Si precisa che

- i dirigenti sono autorizzati ad assumere i dipendenti nel limite del fabbisogno identificato nel presente PTPF;
- la copertura dei posti già in dotazione organica e attualmente ricoperti e che si rendessero vacanti successivamente al presente provvedimento, non necessita di modifica del presente fabbisogno nel rispetto dei vincoli di spesa e ordinamenti vigenti in materia, fermo restando l'espletamento delle procedure per il medesimo posto da ricoprire;
- che i dirigenti sono autorizzati a sostituire con assunzioni di lavoro flessibile i dipendenti che si assentano dal servizio per aspettativa, congedi o altri istituti con diritto alla conservazione del posto. Prima di procedere alla sostituzione è necessario verificare gli stanziamenti di bilancio di propria competenza e il rispetto dell'art.9 comma 28 d.l. 78/2010 senza che ciò comporti la necessità di modificare il presente PTPF;

Dall'anno 2025 l'ausiliario del traffico non è più oggetto di assunzione stagionale ma prevede una decorrenza annuale. Di conseguenza tale figura rientra, nel 2025, nel limite del lavoro flessibile.

Il piano delle assunzioni è riassunto nell'**allegato E** al presente fabbisogno.

LAVORO FLESSIBILE

Per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4-bis. *All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";*

La deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie ha chiarito che "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), **non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006**, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

L'ente è quindi tenuto a rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014.

Vi sono tuttavia delle eccezioni. La deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, ha affermato il principio di diritto secondo cui "Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni";

Pertanto, le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006.

Il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art. 9 del d.lgs.75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

Il D.L. n. 113 del 24/06/2016, art. 16, comma 1 quater che recita:" all'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, dopo l'ottavo periodo è 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"

Tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, ad eccezione dello scavalco condiviso;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

Il limite della spesa per le assunzioni a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, stabilito dall'art. 9 comma 28 della D.L. 78/2010 è pari al 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 aumentata al 100% per gli "enti virtuosi" e che per il Comune di Lovere tale limite ammonta a € **33.840,72.**

Per l'anno 2025 la spesa flessibile riguarda l'ausiliare del traffico assunta con contratto a tempo determinato, per un valore complessivo pari a: 31.902,19

PARTE B) FACOLTÀ ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

B1. NORMATIVA

L'art. 33, comma 2 del cosiddetto “Decreto Crescita”, decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

“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 di 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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle 'unioni dei comuni' ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 superiore 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. (...omissis...)”;

Il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020.

B2. VERIFICA SITUAZIONE DELL'ENTE

L'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti.

Tuttavia è rimasto in vigore il limite del valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, che è pari a € **1.134.603,42**.

Ciò premesso, si ritiene opportuno verificare la capacità assunzionale dell'ente ai sensi del nuovo dl 34/2019

I. IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO.

L'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

- a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Vista la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2021/2022/2023, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2023:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2021	2022	2023
Dati da consuntivi approvati	6.777.677,19	6.853.221,69	6.858.894,46
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2023	1.161.178,78		
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	5.668.752,33		

Visto l'allegato prospetto delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale, prospetto A);

APPURATO PERTANTO CHE il Comune di Lovere presenta le seguenti caratteristiche tenuto conto delle indicazioni di cui al DM 17 marzo 2020:

POPOLAZIONE	FASCIA	TURN OVER RESIDUO
5029	E	0,00 €
SPESA PERSONALE RENDICONTO 2023	1.027.583,31 €	
ENTRATE ULTIMO TRIENNIO MEDIA	6.829.931,11 €	
FCDE COMPETENZA 2023 BP	1.161.178,78 €	
% SOSTENIBILITA' FINANZIARIA LOVERE 2025	18,13%	
FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLA 1
E	5029	26,90%
SPESA MASSIMA PERSONALE A REGIME	1.524.894,38 €	
CALCOLO SPESA DI PERSONALE		
Spesa teorica prevista	1.231.430,00 €	
Incremento massimo teorico rispetto dato rendiconto approvato	<i>497.311,07 €</i>	
Variazione rispetto dato rendiconto approvato (anno in corso vs rendiconto)	203.846,69 €	
SPESA EFFETTIVA PREVISTA DAL 2025	1.231.430,00 €	
SPESA EFFETTIVA PREVISTA DAL 2026	1.318.780,00 €	
SPESA EFFETTIVA PREVISTA DAL 2027	1.318.780,00 €	

II. LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi in fasce demografiche, questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera **E**, avendo al 31/12/2024 n. 5029 abitanti.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1 -3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3.000-4.999	27,20%	31,20%
E	5.000-9.999	26,90%	30,90%

Il Comune di Lovere rispetta le previsioni della propria fascia avendo un'incidenza della spesa di personale pari a **18,13%** contro il 26,90% previsto per legge, collocandosi nella fascia:

FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI,

poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma solo entro il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite non rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006.

PARTE C) PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE E PROGRESSIONI VERTICALI

Ai sensi dell'art. 20 del d.lgs.75/2017, rubricato “*Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni*”, nel Comune di Lovere non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2 dell'art. 20. del D.Lgs. 75/2017, non si prevedono pertanto procedure di stabilizzazione.

Sulla base della programmazione di cui sopra, nel Comune di Lovere, al momento sono previste procedure selettive per la progressione tra aree:

- progressione verticale dall'area degli operatori all'area degli operatori esperti per la dipendente inserita presso l'area affari generali, pur mantenendo le stesse ore di servizio;
- progressione verticale dall'area degli istruttori all'area dei funzionari per ricoprire il ruolo di Responsabile dell'area Servizi alla Persona. La posizione vacante sarà oggetto di concorso.

PARTE D) SPESA DI PERSONALE

Anche a seguito della pubblicazione del DM del 17 marzo 2020 rimangono immutate le norme di contenimento della spesa di personale di cui agli art. 9 comma 28 del d.l. n 78/2010 nonché all'557 e 562 dell'art. 1 l. 296/2006, per il quale il limite per la spesa di personale per il triennio 2011-2013 risulta essere pari a **1.134.603,42**.

Difatti la Corte dei Conti veneto con parere n. 81/2023 ha espresso la sua valutazione che: *“la novella normativa non ha sospeso la vigenza - quindi non è dettata in sostituzione - della disciplina di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, cc. 557 ss, legge n. 296/2006, e ciò è chiaramente desumibile dall'art. 7 del decreto 17 marzo 2020 che prevede una deroga esplicita riservata alla “maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5” del decreto stesso (quindi per i Comuni “sotto soglia”), in quanto essa “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”.*”

Considerando il fabbisogno del personale, la spesa potenziale come da linee di indirizzo del ministero, le possibili quiescenze si ha il seguente quadro di spesa potenziale per il 2025, per il quale la spesa è pari a **1.324.830,00 euro**.

CONSIDERATO CHE si escludono dal conteggio ai fini del rispetto della media della spesa per il personale 2011-2013 ulteriori spese escluse per un totale di **66.503,40** euro di seguito dettagliate:

TIPOLOGIA	2025
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	- €
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero -811	3.000,00 €
Alta professionalità- oneri finanziati da spazi assunzionali	- €
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	5.050,00 €
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali (compresa indennità di vacanza contrattuale)	24.953,40 €
Conguagli arretrati segretari	- €
Spese per il personale appartenente a categorie protette	15.600,00 €
Incentivi per le progettazioni	- €
Rimborso mensa dipendenti - cap. 7030	4.170,00 €
Incentivi Tributarî	- €
Rimborso per UFFICIO UNICO PERSONALE - CAP. 5935	3.730,00 €
Rimborso per convenzione agente di polizia locale- lovere	10.000,00 €
Diritti di rogito	- €
Spese per il lavoro straordinario ed altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di censimento finanziate dall'ISTAT- 2107 Q.P.	- €
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote provenienti dal Codice della Strada: 2 ausiliari traffico 8 mesi part.time 50%	- €

TOTALE DECURTAZIONI	66.503,40 €
----------------------------	--------------------

Si escludono le predetti voci dal conteggio della spesa per l'anno 2025, individuando così la spesa di personale al netto spese escluse in **1.258.326,60 euro**.

E' possibile escludere dal conteggio ai fini del rispetto della media della spesa per il personale 2011-2013 le assunzioni programmate nonché avvenute post **DM, pari a 408.531,63** di tabellare, oneri previdenziali e assicurativi, IRAP, effettuate a valere sulle possibilità concesse dal DM del 17 marzo 2020.

EVIDENZIATO che successive interpretazioni chiariscono che sia necessario arrivare alla capienza del limite 2011-2013 prima di ricorrere alle possibilità previste dal DM, si dà atto che l'ente rispetta il limite di spesa 2011-2013, come sopra evidenziato con un importo di **849.794,97**, inferiore alla media del triennio, al netto delle componenti escluse ai fini della media del triennio e delle spese a valere sul DM;

PRESO ATTO pertanto che l'ente rispetta sia il vincolo di spesa previsto dal DM del 17 marzo 2020 nonché il vincolo della media del triennio 2011-2013 come di seguito evidenziato:

VINCOLO DM 17 MARZO 2020	
LIMITE SPESA POSSIBILE PER L'ANNO 2025 A SEGUITO ASSUNZIONI (limite 2025 + massimo incremento 2025)	1.524.894,38 €
SPESA PROGRAMMATA PER L'ANNO 2025	1.231.430,00 €
<i>differenza</i>	293.464,38 €
VINCOLO RISPETTATO	OK
VINCOLO MEDIA TRIENNIO 2011-2013	
LIMITE SPESA TRIENNIO 2011-2013	1.134.603,42 €
SPESA PROGRAMMATA PER L'ANNO 2025	1.324.830,00 €
SPESE ESCLUSE EX CIRCOLARI MIN. AI FINI ART.557/2006	66.503,40 €
SPESA PROGRAMMATA PER L'ANNO 2025 AL NETTO SPESE ESCLUSE	1.258.326,60 €
<i>differenza</i>	- 123.723,18 €
	NO
SPESE DI PERSONALE A VALERE DM 2020 - assunzioni post DM	408.531,63 €
SPESA PROGRAMMATA PER L'ANNO 2025 - al netto spese ex RGS e quota a valere su facoltà assunzionali	849.794,97 €

CONCLUSIONI

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione finanziario 2025/2027.

In merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001, il Comune di Lovere non ha situazioni di soprannumero né sono state rilevate eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, tenuto conto che le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento degli standard attuali e che i processi di

riorganizzazione ed ottimizzazione già attuati (*anche a fronte di una costante ed imposta riduzione del personale*) hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità.

Si dà atto inoltre che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2019;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2025/2027;
- nel Comune di Lovere il rapporto medio dipendenti/popolazione al 31/12/2023 è inferiore al rapporto medio previsto dal D.M. 18 novembre 2020 (1/169), per i comuni da 5.000 a 9999 abitanti;
- Il Comune di Lovere ha adottato, con deliberazione di Giunta Comunale n. 48 del 09.04.2024 il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024-2026, con particolare riferimento al Piano delle Azioni Positive;
- l'ente effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del D.Lgs.165/2001, con la presente deliberazione;
- questo ente ha adottato il Piano Esecutivo di Gestione 2025/2027 con Deliberazione di G.C. n. 171 del 30.12.2024;
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del D.L 26/04/2014, n. 66 convertito nella legge 23/06/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-*bis*, del D.L. 29/11/2008, n. 185;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

In relazione al ruolo del revisore dei conti, l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, prescrive che *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano 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, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*;

Inoltre l'art. 3, comma 10-*bis*, primo periodo, del D.L. 90/2014, dispone 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”*;

Pertanto, consultato il revisore dei conti, ha fornito il parere favorevole pervenuto in data cxxxx prot. n.lxxx, in atti, che ha accertato il rispetto delle prescrizioni ex art. 19, comma 8, L. 448/2001;

Dei contenuti della presente deliberazione è stata data informazione alla parte sindacale nella riunione della delegazione trattante in data 06 marzo 2025.