



COMUNE DI PIASCO

Provincia di Cuneo

VERBALE di DELIBERAZIONE della GIUNTA COMUNALE

N. 88

OGGETTO:

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024 - ADOZIONE E AGGIORNAMENTO PROGRAMMATICO AI FINI DEL DUP PER QUANTO ATTIENE LE ANNUALITÀ 2022-2023-2024.

L'anno DUEMILAVENTUNO, addì SEDICI del mese di DICEMBRE alle ore 08:10 nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta comunale, con la presenza dei signori:

N.	Cognome e Nome	Carica	Presente
1	PONTE Roberto	Sindaco	Sì
2	MORO Paolo	Vice Sindaco	Sì
3	ANGHILANTE Eraldo	Assessore	Sì

Con l'intervento e l'opera del Vicesegretario Comunale MONGE ROFFARELLO dott.ssa Chiara la quale provvede alla redazione del presente verbale.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti PONTE Roberto, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con delibera di Consiglio Comunale n. 43 in data 29.12.2020, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Documento unico di programmazione Esercizio 2021 - 2023;
- con delibera di Consiglio Comunale n. 44 in data 29.12.2020, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il bilancio di previsione esercizio finanziario 2021 - 2023;
- con propria deliberazione n. 107 in data 29.12.2020, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2021-2023;
- con delibera di Consiglio Comunale n. 5 in data 29.04.2021, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Rendiconto della gestione per l'esercizio 2020;
- con delibera di Consiglio Comunale n. 11 in data 23.06.2021 è stata approvata la modifica degli allegati al rendiconto 2020 a seguito della certificazione fondo funzioni fondamentali trasmesso al MEF-Portale pareggio di Bilancio in data 25.05.2021;

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

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.”

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“1. 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 dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali 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.”

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
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, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 2 aprile 1968, n. 482](#);
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, in tema di assunzioni, che recita:
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 marzo 1999, n. 68](#), finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione 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;

Dato atto che:

- a norma dell'art. 1, c. 102, della Legge n. 311/2004 le Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 1, c. 2 e all'art. 70, c. 4, del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i. non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, 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;
- ai sensi dell'art. 19, c. 8, della Legge n. 448/2001 (Legge finanziaria 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. 27 dicembre 1997 n. 449;
- secondo l'art. 3, c. 10 bis, del D.L. 24 giugno 2014 n. 90, convertito dalla Legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al c. 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei conti nella

relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio di previsione dell'Ente;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

- “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;*
- 4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”*

Considerato che il Piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di “dotazione organica” si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali.

Visto l'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita:

“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 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre 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 triennio precedente.”

Visto l'art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90: *“5-sexies. 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”;*

Visto l'art. 3, c. 6, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "*I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo.*"

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. 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. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009."

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: "*Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello "scavalco condiviso" disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore*";

Visto il D.L. 30 aprile 2019 n. 34 (Decreto Crescita) che all'art. 33 ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

Richiamato l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 che recita:

“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 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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

Dato atto che, a seguito della disposizione normativa soprariportata, è stato adottato il Decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e dell'Interno in data 17.03.2020 (Decreto attuativo) ad oggetto: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* recante misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni (in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006), specificando che lo stesso decorre dal 20 aprile 2020;

Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei Ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: *“Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”*, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Ravvisata la necessità, alla luce di quanto sopra, di provvedere all'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale e alla rideterminazione degli spazi assunzionali per il periodo 2022-2024, in attuazione della sopracitata normativa, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 ha disposto che la capacità assunzionale dei Comuni, distinti per classi demografiche, venga determinata in relazione al rapporto tra la media dei primi tre titoli delle entrate risultanti dall'ultimo rendiconto approvato (2020), dedotto il fondo crediti di dubbia esigibilità e le spese di personale anch'esse rilevate dall'ultimo rendiconto approvato. Le soglie percentuali diversificate sono indicate nella tabella 1, dell'art. 4, del D.M. 17 marzo 2020. In ogni caso, i singoli Comuni, distinti per classe demografica, non potranno superare, nel periodo 2020 - 2024, le soglie percentuali di incremento della spesa di personale dell'anno 2018 così come previste dalla tabella 2, dell'art. 5, del sopracitato decreto.

Considerato che, ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni "virtuosi", nel periodo 2020-2024:

- è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, 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 e del valore soglia di cui alla Tabella 1, art. 4, comma 1;
- è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;

Preso atto del parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue:

"l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo."

In ragione di quanto ricordato, **le capacità assunzionali del Comune di Piasco** possono così determinarsi:

art.3 c.5 D.L. n.90/2014	Risparmio <u>utilizzabile</u>
Cessazioni quinquennio precedente (2015-2019)	0,00

Verifica dell'incidenza delle spese di personale sulle entrate correnti

Classe demografica Ente	c) Comuni da 2.000 a 2.900 abitanti
Soglia % (Tabella 1 art.4 D.M. 17 marzo 2020)	27,60%
Ultimo rendiconto approvato	Anno 2020
Media Entrate anni 2018 – 2020 (dedotto FCDE)	Euro 1.881.632,08
Spesa di personale anno 2018	393.045,18

Incidenza percentuale	19,51%
Margine finanziario teorico per nuove assunzioni (Tabella 1)	Euro 152.293,20 (= 8,09 % di euro 1.881.632,08)
Margine finanziario teorico per nuove assunzioni (Tabella 2)	Euro 110.052,65 (=28% di euro 393.045,18)

Tenuto conto di quanto sopra evidenziato, il margine finanziario per nuove assunzioni è formulato in ragione del tetto massimo di spesa calcolato in conformità a quanto disposto dal D.M. 17 marzo 2020 secondo cui:

- i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia della Tabella 1 possono incrementare la spesa di personale 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 individuato dalla Tabella 1;
- in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 i comuni possono incrementare annualmente, per assunzioni a tempo indeterminato, la spesa di personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato in Tabella 2.

Preso atto, inoltre, che:

- sulla base del valore soglia corrispondente alla Tabella 1 l'incremento di spesa di personale calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato risulta pari a € 152.293,20;
- sulla base del valore percentuale corrispondente alla Tabella 2, l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 è pari a € 110.052,65;
- questo ente NON ha a disposizione resti assunzionali per il quinquennio 2015-2019;

Rilevato quindi che dal confronto tra i valori calcolati il valore da prendere in considerazione è il più basso tra i due pari a € 110.052,65, come risulta dall'allegato B) alla presente deliberazione;

Ravvisata altresì la necessità di quantificare il limite di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro garantendo la coerenza con il quadro normativo vigente;

Spesa per assunzioni flessibili - anno 2009	
Limite di cui all'art.9, c.28, Legge n.122/2010	100% spesa anno 2009
Limite di spesa	€ 19.983,17
Risorse già utilizzate per rapporti in essere	€ 0,00

Dato atto che il sistema di calcolo degli spazi assunzionali introdotto con l'art. 33 del D.L. n. 34/2019 consente la determinazione di questi ultimi per il solo anno di riferimento e cioè quello immediatamente successivo all'ultimo rendiconto approvato. In ragione di ciò il Piano triennale di fabbisogno di personale qui formulato, evidenzia le acquisizioni possibili nell'anno 2022 sulla base dei dati di costo di personale in servizio al 1° dicembre corrente anno (spesa irrinunciabile) così come previsti nel bilancio di previsione 2022-2024, mentre per gli anni successivi queste saranno individuate con il concorrere dei necessari elementi di calcolo;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022 - 2024 predisposta dal responsabile del servizio finanziario-personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;

- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
 - c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;
- che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020 come risulta da allegato sotto la lettera B) al presente provvedimento;

Vista la quantificazione dei limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 come risulta da allegato sotto la lettera C) al presente provvedimento;

Richiamati:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: *“2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”*;

Rilevata la necessità di sottoporre la presente deliberazione all'organo di revisione economico-finanziaria ai fini dell'acquisizione del prescritto parere;

Ritenuto di confermare la dotazione organica dell'ente allegata sotto la lettera D) al presente provvedimento;

Visto l'aggiornamento del piano occupazionale 2022-2024 predisposto sulla base della normativa sopra richiamata, tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente e delle direttive impartite dalla Giunta Comunale che si riporta sotto la lettera F) alla presente deliberazione;

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2022 - 2024 non prevede nuove assunzioni per l'esercizio 2022;

Dato atto che del contenuto del presente provvedimento sarà fornita informazione ai sensi dell'art. 6, c.1 del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i. alle Organizzazioni Sindacali interne e provinciali;

Preso atto del parere favorevole ex art. 49, d.lgs n. 267/2000 e s.m.i., espresso dal Vice-Segretario Comunale in ordine alla regolarità tecnica;

Preso atto del parere favorevole ex art. 49, d.lgs n. 267/2000 e s.m.i., espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario in ordine alla regolarità contabile;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

Con votazione unanime e favorevole espressa in forma palese

DELIBERA

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000 e n. 6 del d.lgs n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022 – 2024 allegato al presente atto sotto le lettere:
 - Allegato A – Spese di personale
 - Allegato B – Facoltà assunzionali
 - Allegato C – Limite spesa lavoro flessibile
 - Allegato D – Dotazione organica
 - Allegato E – Raccordo tra dotazione organica e limite spesa potenziale
 - Allegato F – Piano delle assunzioni
2. di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
3. di dare atto che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art.33, comma 1, d.lgs.n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
4. di dare atto inoltre che, eventuali cessazioni o mobilità in uscita che venissero a verificarsi nel corso del triennio potranno essere sostituite nel rispetto delle regole assunzionali vigenti senza modificare il presente PTFP a patto che non venga alterato il costo del personale;
5. di dare atto che eventuali assenze dal servizio per aspettative, congedi o altri istituti con diritto alla conservazione del posto potranno essere sostituiti con assunzioni di lavoro a tempo flessibile previa verifica degli stanziamenti a bilancio e nel rispetto del disposto art.9, comma 28 del D.L.78/2010 senza che ciò comporti la necessità di modificare il presente piano triennale dei fabbisogni di personale;
6. di pubblicare il presente Piano triennale del fabbisogno di personale sul sito istituzionale del Comune in Amministrazione Trasparente – sezione dedicata, nell'ambito degli obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui all'art. 16 del D.lgs n.33/2013;
7. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022 – 2024 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;
8. di demandare al responsabile del Servizio Personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;
9. di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e le RR.SS.UU.

Infine, la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione favorevole

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
Firmato Digitalmente
PONTE Roberto

L'ASSESSORE
Firmato Digitalmente
MORO Paolo

IL VICESEGRETARIO COMUNALE
Firmato Digitalmente
MONGE ROFFARELLO dott.ssa Chiara

Allegato A - Spesa di personale

	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013	MEDIA	2022	2023	2024
Spese intervento 01	552.242,89	555.803,78	570.485,57	559.510,75	401.150,13	404.895,13	404.895,13
Spese incluse nell'int. 03	715,32	2.464,70	1.680,00	1.620,01		-	-
IRAP	36.804,13	36.827,12	34.560,87	36.064,04	27.418,99	27.418,99	27.418,99
Altre spese di pers. Incluse	4.872,60	9.822,77	7.183,33	7.292,90	7.500,00	31.538,36	31.538,36
Altre spese di pers. Escluse	30.854,00	43.712,07	41.907,09	38.824,39	4.936,00	4.936,00	4.936,00
Totale spese di personale	563.780,94	561.206,30	572.002,68	565.663,31	431.133,12	458.916,48	458.916,48

Allegato B - Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

LIMITI SPESA PERSONALE DAL 20.04.2020

COMUNE DI PIASCO	2018	2019	2020	MEDIA
ABITANTI	2738	2748	2701	2729
ENTRATE CORRENTI	1.866.689,53	1.896.817,12	2.019.199,11	1.927.568,59
FCDE BILANCIO 2020				45.936,51
ENTRATE - FCDE	1.866.689,53	1.896.817,12	2.019.199,11	1.881.632,08 (a)
SPESA PERSONALE DA ULTIMO RENDICONTO (2020)				367.037,25 (b)
SPESA PERSONALE REGISTRATA NEL RENDICONTO 2018 - LIMITE 2020-2024				393.045,18 (c)
VERIFICA RISPETTO % TABELLA 1 (b/a)				19,51% (d)
PERCENTUALE MASSIMA PREVISTA DAL DECRETO 17.03.2020				27,60% (e)
SPESA DI PERSONALE MASSIMA (1.881.632,08*27,60%)				519.330,45 (f)
SPESA DEL PERSONALE IN SERVIZIO AL 01.12.2021 (da Bilancio di previsione 2022-2024)				409.890,13 (g)

ANNO	%Tab.2 art 5	capacità assunzionale teorica	verifica parametri su ultimo rendiconto			verifica parametri su spesa potenziale 2022		
			totale spesa di personale	verifica % tab.1	capacità assunzionale teorica	totale spesa di personale	verifica % tab.1	capacità assunzionale effettiva
2022	(h)	i=c*h	l=i+b	m=l/a*100	n=f-b	o=g+i	p=o/a*100	q=f-g
	28,00%	110.052,65	477.089,90	25,36%	152.293,20	519.942,78	27,63%	110.052,65

ANNO	Categoria	Profilo	Consistenza	Tipo rapporto
2022			==	
2023			==	
2024			==	
Spesa annua complessiva				€ 0,00

Allegato C - Limite lavoro flessibile

Spesa per assunzioni flessibili - anno 2009	
Limite di cui all'art.9, c.28, Legge n.122/2010	100% spesa anno 2009
Limite di spesa	€ 19.983,17
Risorse già utilizzate per rapporti in essere	€ 0,00

Allegato D - Dotazione organica

DOTAZIONE ORGANICA PERIODO 2022/2024						
CATEGORIA PROFILO	POSTI PREVISTI	CESSAZ. PREVISTE	ASSUNZIONI PREVISTE			TOTALE
			2022	2023	2024	
SEGRETARI	1					1
D1	4					4
C1	5					5
B1	2					2

AII. E) TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE								ANNO	2022	
	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	N. POSTI ATTUALI	Stipendio tabellare personale in servizio	N. NUOVE ASSUNZIONI	Spesa per nuove assunzioni/ maggiori spese	Spesa totale FINALE	N. POSTI DOTAZIONE ORGANICA FINALE
	Dirigenti								-	0
	Istruttori Direttivi	D1	Pieno	23.980,09	3	71.940,27			71.940,27	3
	Istruttori	C1	Pieno	22.039,41	3	66.118,23	-	-	66.118,23	3
	Istruttori	C1	83,33%	18.365,44	1	18.365,44			18.365,44	1
	Collaboratori Prof.li	B3	72,22%	14.915,20	1	14.915,20			14.915,20	1
	Esecutori	B1	Pieno	19.536,91	1	19.536,91			19.536,91	1
ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE ANNO 2022										
(i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - Art. 1 comma 557 legge 296/2006)										
	Indennità di comparto a carico del bilancio								454,92	
	Previsione di trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno								5.727,25	
	Personale in comando in entrata								-	
	Personale in convenzione in entrata								-	
	Assunzioni a tempo determinato								-	
	Assunzioni a tempo indeterminato								-	
	Incarichi ex. Art. 110 comma 1								-	
	Incarichi ex art. 110 comma 2								-	
	Incarichi ex art. 90								-	
	Segretario Comunale								7.500,00	
	Assunzioni con contratti di somministrazione								-	
	Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile								-	
	Fondo del trattamento accessorio								50.415,89	
	Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative								41.471,68	
	Fondo del lavoro straordinario								2.233,41	
	Altre spese di personale (da escludere)								7.926,00	
	Altre spese di personale (dipendente altra P.A.)								18.800,00	
	Oneri previdenziali								75.590,54	
	Irap								23.720,88	
	TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA								424.716,62	
RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE										
	Voci escluse dal calcolo dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006								7.926,00	
	TOTALE SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013								416.790,62	
	TOTALE SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA D.M. 17/3/2020								385.569,74	

Allegato F - Piano delle assunzioni

PIANO DELLE ASSUNZIONI TRIENNIO 2022/2024										
==										
ANNO 2022										
Previsione assunzione	Categoria	Profilo professionale	Tempo lavoro	Graduatoria Concorso	Mobilità "neutra"	Tipologia di assunzione				Altro
						Centro per l'impiego	Progressione di carriera	Stabilizzazione		
ANNO 2023										
Previsione assunzione	Categoria	Profilo professionale	Tempo lavoro	Graduatoria Concorso	Mobilità "neutra"	Tipologia di assunzione				Altro
						Centro per l'impiego	Progressione di carriera	Stabilizzazione		
non determinabile										
ANNO 2024										
Previsione assunzione	Categoria	Profilo professionale	Tempo lavoro	Graduatoria Concorso	Mobilità "neutra"	Tipologia di assunzione				Altro
						Centro per l'impiego	Progressione di carriera	Stabilizzazione		
non determinabile										