



COMUNE DI VILLAFALLETTO

(Provincia di Cuneo)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 56

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025 QUALE SEZIONE 3.3 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

L'anno DUEMILAVENTITRE addì SEDICI del mese di MAGGIO alle ore 20:15 nella sala delle adunanze. Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vengono oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

Risultano:

COGNOME E NOME	CARICA	PRESENTI	ASSENTI
SARCINELLI Giuseppe	SINDACO	X	
ROSSO Fabio	VICE SINDACO	X	
CRAVERO Valter	ASSESSORE	X	
	TOTALE	3	0

Partecipa all'adunanza il Segretario Comunale ZEROLI Dott.ssa Sonia la quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Sig. SARCINELLI Giuseppe, Sindaco, in qualità di Presidente, a seduta aperta, invita a trattare l'oggetto sopra indicato

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025
QUALE SEZIONE 3.3 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE**

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- l'articolo 39 della Legge n. 449/1997, stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, 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, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- l'articolo 91 del D.Lgs. n. 267/2000, dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'articolo 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 prevede che 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 e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'articolo 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla Legge n. 114/2014, dispone che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale deve essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, testualmente recita:

«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente; 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima (...).»;

- i recenti provvedimenti normativi hanno modificato il sistema contabile degli enti locali al fine di armonizzare i sistemi contabili (D.Lgs. n. 118/2011, D.Lgs. n. 126/2014) introducendo un nuovo strumento di programmazione, il Documento Unico di Programmazione (DUP), che costituisce il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione ed al cui interno, tra l'altro, deve essere contenuta la programmazione in materia di fabbisogno di personale;
- l'articolo 2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., stabilisce che le amministrazioni ispirano la loro organizzazione alla "funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità";
- l'articolo 35, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. con cui è previsto che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) approvato ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001

CONSIDERATO che il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad 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 apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del

generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

EVIDENZIATO che nell'attuale quadro normativo gli enti locali ed in particolare i Comuni, possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale quando:

- a) abbiano adottato il Piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP) ed effettuato la relativa comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato mediante il portale SICO (articolo 6 e seguenti del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.);
- b) abbiano provveduto alla ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale (articolo 6 comma 3 del D. Lgs. 165/2001 e articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.);
- c) abbiano adottato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (articolo 48 comma 1 del D.Lgs. n. 198/2006);
- d) abbiano adottato il Piano della performance (articolo 10, comma 5 del D.Lgs. 150/2009) che, per gli enti locali, ai sensi dell'articolo 169, comma 3-bis, del D.Lgs. 267/2000 è unificato al Piano esecutivo di gestione (PEG);
- e) abbiano ottemperato all'obbligo del rispetto del limite della spesa di personale con riferimento al triennio 2011/2013 (art. 1 comma 557 della legge 296/2006);
- f) abbiano rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato;
- g) abbiano inviato alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), di cui all'articolo 13 della legge n. 196/2009, entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione dei documenti di bilancio, i relativi dati;
- h) non risultino, in base ai parametri definenti, in stato di deficitarietà strutturale e non siano enti deficitari o dissestati (articolo 243, comma 1, del TUEL);

DATO ATTO che, in relazione ai suddetti vincoli:

- con deliberazione di G.C. n. 79 del 17.09.2020 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) relativo al triennio 2020/2022;
- il suddetto piano triennale dei fabbisogni 2020/2022 è stato inviato alla Ragioneria Generale dello Stato mediante il portale SICO;
- con deliberazione di G.C. n. 22 del 04.02.2021 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) relativo al triennio 2021/2023;
- il suddetto piano triennale dei fabbisogni 2021/2023 è stato inviato alla Ragioneria Generale dello Stato mediante il portale SICO;
- con deliberazione di G.C. n. 146 del 15/12/2021 è stato confermato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) relativo al triennio 2022/2024;
- con deliberazione di G.C. n. 126 del 27/12/2022 è stato approvato il Piano Performance 2023-2025;
- con deliberazione di G.C. n. 53 del 09/05/2023 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive nell'ambito delle pari opportunità per il periodo 2023/2025;
- il Comune di Villafalletto, come attestato dal Responsabile del Settore Economico Finanziario, con l'apposizione in calce alla presente deliberazione del parere di regolarità contabile, ha rispettato gli obblighi di cui alle lettere e), f), g), h) del precedente paragrafo;
- con deliberazione di C.C. n. 41 del 27/12/2022 è stato approvato il bilancio di previsione 2023/2025;
- con deliberazione di C.C. n. 3 del 26/04/2023 è stato approvato il rendiconto dell'esercizio 2022;
- con deliberazione di G.C. n. 52 del 09/05/2023 è stata effettuata la verifica delle eccedenze di personale per l'anno 2023, ai sensi dell'articolo 33 del d.lgs. 165/2001, dalla quale risulta che nel

Comune di Villafalletto non sono presenti dipendenti in soprannumero o in eccedenza;

PRESO ATTO che nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018 sono state pubblicate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno del personale da parte delle amministrazioni pubbliche", emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione in data 8 maggio 2018. In particolare, le 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 altre norme specifiche vigenti.

La novità di maggior rilievo contenuta nel documento ministeriale è costituita dal superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate. Secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. 75/2017, la "nuova" dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale. Con riferimento alle Regioni e agli Enti locali le linee di indirizzo chiariscono espressamente che l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente. Pertanto, stando alle indicazioni riportate nelle "Linee di indirizzo" la dotazione organica è un numero, un valore, un importo che per gli enti locali è pari al massimo sostenibile di spesa di personale.

VISTO il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

PRESO atto in particolare che l'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, dispone:

- “1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n.190.
2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:
 - h) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
 - i) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
 - j) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
 - k) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
 - l) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

m) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità

n) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

o) Richiamato:

- il comma 6, del citato articolo 6 (...), che ha stabilito che con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni, e che nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;
- Il decreto del ministro per la P.A. di concerto con il ministro dell'Economia e finanze, emanato il 30 giugno 2022, che definisce il contenuto del PIAO anche per gli enti di minori dimensioni per tale intendendo gli enti con meno di 50 dipendenti, ed in particolare individua gli adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, tra i quali figura il Piano dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs 165/2001;

CONSIDERATO che:

- alla data dell'entrata in vigore dei provvedimenti sopra citati il Comune di Villafalletto aveva già approvato la deliberazione di Giunta Comunale n. 146 del 15/12/2021 relativa ai fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024 e più in generale ha provveduto a dare attuazione a parte delle disposizioni normative inerenti i documenti di pianificazione e programmazione, con distinte e separate deliberazioni nel rispetto della normativa vigente all'epoca della loro adozione;
- con deliberazione di Giunta comunale n. 86 del 10/10/2022 il Comune di Villafalletto ha approvato il piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2022-2024 meramente ricognitorio dal quale si desume che il Comune di Villafalletto alla data del 31/12/2022 ha meno di 50 (cinquanta) dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale;

DATO ATTO che tuttavia è ora necessario procedere all'adozione del Fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025 modificando la programmazione adottata con deliberazione. 146 del 15/12/2021 relativa ai fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024;

CONSIDERATO inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, valore che è possibile incrementare fino alla spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art.2 del DPCM del 17 marzo 2020, non superiore al valore soglia individuato dalla tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica (nel caso di Villafalletto : 27,60 %), con la gradualità di cui alla tabella 2;

RILEVATO a tal fine che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a €. 446.820,74 e che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.292/2006 in sede previsionale per il triennio 2023-2025 tale dato si mantiene in diminuzione rispetto al 2011- 2013, anche tenendo conto del fatto che ai sensi dell'art. 7 del DPCM "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296";

VISTO:

- l'art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34 del 30 aprile 2019, convertito dalla legge n. 58 del 28 giugno 2019 (cosiddetto decreto "Crescita") e successive modificazioni, che ha introdotto importanti novità alla disciplina delle capacità assunzionali con il chiaro intento di superare il meccanismo del turn-over legato alle cessazioni di personale a favore di un criterio ancorato alla virtuosità finanziaria degli enti, prevedendo letteralmente quanto segue: "I Comuni possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni del 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, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, non superiore ad un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, dalla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione";

- il decreto del Consiglio dei Ministri del 17 marzo 2020, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, serie generale, n. 108 del 27 aprile 2020, attuativo del citato articolo 34, comma 2, del decreto legge n. 34 del 2019, con cui sono fissate la data di decorrenza al 20 aprile 2020 delle nuove disposizioni di legge, 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 collocheranno al di sotto del predetto valore soglia;

- la circolare ministeriale interpretativa di indirizzo (firmata il 08-06-2020 e pubblicata nella G.U. 226 DEL 11.09.2020) in ordine alle modalità applicative del predetto decreto, che fornisce i dovuti chiarimenti sull'applicazione iniziale delle nuove regole che si applicano ai Comuni con decorrenza 20/04/2020;

-l'art. 3 comma 2 del D.M. 21/10/2020, pubblicato sulla G.U. del 30.11.2020, ha stabilito che gli istituti giuridici ed economici connessi allo svolgimento del rapporto di servizio del segretario titolare di segreteria convenzionata sono applicati dall'Ente capofila e che, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, ciascun Comune convenzionato computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il Comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai Comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa;

EVIDENZIATO che tali misure innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di Bilancio asseverato dall'organo di revisione;

CONSIDERATO che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turn-over, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità finanziaria della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

RILEVATO che:

- l'art. 4 del D.M. 17.03.2020 individua nella tabella 1 i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del precitato D.M., che – ove rispettati – consentono agli Enti, entro i limiti indicati dal successivo art. 5, di procedere ad assunzioni;
- per il Comune di VILLAFALLETTO, appartenente alla fascia demografica tra 2.000 e 2.999 abitanti, il valore soglia di cui sopra è pari al 27,60 per cento;
- ai sensi dell'art. 5 comma 1 del precitato D.M., in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni possono incrementare annualmente per assunzioni di personale a tempo indeterminato la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2 dello stesso D.M., in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2 e fermo in ogni caso il rispetto del valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica;
- i valori riportati nella tabella 2 rappresentano un incremento rispetto alla base "spesa di personale 2018", per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti;
- ai sensi dell'art. 6 comma 1 dello stesso D.M. i Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del D.M., risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato nella tabella 3 dello stesso comma, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nel 2025 del predetto valore soglia. Detto valore soglia per i comuni appartenenti alla fascia demografica tra 2.000 e 2.999 abitanti è pari al 31,60%;
- ai sensi dell'art. 6 comma 3 del D.M. 17/03/2020, i Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- ATTESO che si è proceduto alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente
- VISTO l'allegato prospetto delle spese di personale e media delle entrate correnti, calcolate ai sensi del DM. 17/03/2020 (allegato A)

- Verificato che, per questo Comune, il rapporto calcolato tra le spese di personale 2022 e la media delle entrate correnti di cui ai consuntivi 2020, 2021 e 2022 e al netto del FCDE stanziato sul bilancio 2023 è il seguente

Spese di personale 2022: € 533.047,90
 _____ = 26,32%

Media entrate netto FCDE: € 2.025.189,33

CONSIDERATO CHE:

-questo ente, trovandosi nella fascia demografica tra 2000 e 2999 abitanti ed avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 26,32% si colloca nella seguente fascia:

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

-Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente:

(Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2022 = € 25.904,35

-Tuttavia, poiché il legislatore, per il periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi (tabella 2), l'incremento calmierato effettivo per ulteriori assunzioni nel 2023 per questo ente è il seguente: € 155.617,84

Spese di personale 2018 * Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente = € 155.617,84

aumento spesa di personale 2018 in base a tabella 2	spesa di personale 2018	spesa di personale aggiuntiva	totale spesa complessiva	
	536.613,24	155.617,84	692.231,08	Superiore a massima spesa teorica possibile

-Che a seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:

l'incremento calmierato risulta superiore all'incremento teorico, il Comune può pertanto procedere a nuove e maggiori assunzioni solo entro il valore dell'incremento teorico

-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. 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.

EVIDENZIATO pertanto che, in relazione ai dati sopra riportati questo comune potrebbe procedere a nuove e maggiori assunzioni entro lo spazio finanziario di € 25.904,35 nel rispetto del limite di spesa di personale complessivamente ammissibile come definito dalla tabella 1 del DM 17.03.2020 di € 558.952,25.

CONSIDERATO altresì che questo Ente può assumere personale in più negli spazi "nuovi" creati dal DM, eventuali cessazioni di personale in corso d'anno, poiché generano un risparmio nella spesa di personale e in particolare uno spazio rispetto al margine potenziale di assunzione, possono essere sostituite purchè non si superi la spesa "limite". Tutto ciò a prescindere dalla modalità di cessazione e assunzione (mobilità, concorso, pensionamento, dimissioni etcc...). Non si tratta in questo caso, infatti, di nuove assunzioni a tempo indeterminato (ovvero di un incremento della dotazione organica) che potrebbero essere effettuate solo negli spazi assunzionali ulteriori dati dal D.M., ma di semplice sostituzione di altra unità cessata, in invarianza della spesa;

CONSIDERATO che,

- questo Comune con popolazione inferiore a 5.000 abitanti e attualmente con numero 12 dipendenti in servizio di ruolo, ha problematiche di organico che rivestono il carattere di urgenza, in modo particolare nell'ufficio segreteria dove trova collocamento solo un'unità in servizio part-time al 44,45%;
- gli adempimenti per gli Enti locali stanno diventando sempre più numerosi e complessi, ragione per cui è buona norma verificare sul piano organizzativo tutti i possibili rimedi che possono

consentire all'Ente una migliore soluzione organizzativa e che ogni Amministrazione Pubblica ha l'onere di adeguare la propria organizzazione alle esigenze operative dell'Ente che subiscono modifiche continue;

- con deliberazione della giunta comunale n. 61 del 08.08.2022 si è preso atto del collocamento a riposo per pensione di anzianità anticipata del dipendente C.L. , ex categoria B7, con decorrenza dal 1.2.23
- tale cessazione di personale in corso d'anno, poiché genera un risparmio nella spesa di personale e in particolare uno spazio rispetto al margine potenziale di assunzione, può essere sostituita purchè non si superi la spesa "limite", costituendo semplice sostituzione di unità cessata in invarianza di spesa;
- la sostituzione del suddetto personale potrebbe avvenire con l'assunzione di n. 1 unità di personale in ufficio segreteria, nel limite della dotazione organica, in ex categoria "C", ossia profilo istruttore, in part-time al 83,34%, nel limite comunque previsto dall'articolo 53 del CCNL delle funzioni locali (massimo 25% dei posti di dotazione organica di ciascuna categoria), tramite la modalità di assunzione ex D.Lgs. 165/2001 "per mobilità";

RITENUTO pertanto predisporre il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025 in conformità della vigente normativa in materia e delle citate linee di indirizzo ministeriali, nonché nel rispetto della disciplina vincolistica sopra richiamata, come segue:

➤ **ANNO 2023:**

- assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità prevista a seguito di collocamento a riposo di n. 1 unità di personale

➤ **ANNO 2024:**

- nessuna assunzione a tempo indeterminato prevista

➤ **ANNO 2025:**

- nessuna assunzione a tempo indeterminato prevista

DATO ATTO, altresì, che in riferimento a quanto sopra precisato, si allega alla presente il fabbisogno di personale a valere per il triennio 2023/2025 (allegato b);

RITENUTO di approvare/confermare la dotazione organica dell'ente, che si riporta all'allegato C);
CONSIDERATO inoltre, che ai sensi dell'art. 1 comma 557 quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 gli Enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013;

RILEVATO a tal fine che il valore medio della spesa di personale del 2011/2013 è pari ad € 446.820,74 (determinata con le riduzioni delle voci di spesa previste dal Ministero dell'Economia e delle Finanze con circolare n.9 del 17/02/2006 e dalla Corte dei Conti con deliberazione 13/2015) e che la spesa di personale in sede previsionale per il triennio 2023/2025 si mantiene nel rispetto del suddetto limite;

DATO ATTO che, ai sensi dell'art. 33 del decreto legislativo n. 165/2011, così come modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011 si attesta la mancanza di personale in soprannumero od in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'ente;

PRECISATO che il piano di assunzioni è suscettibile di variazioni ed integrazioni in relazione alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;

DATO ATTO, altresì, che il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della Legge 448/2001;

ATTESO di dover dare informazione alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, ai sensi dell'art 7 del CCNL 1/4/99 e smi;

VISTO l'art. 48, comma 3, del D.Lgs 18.08.2000, n. 267;

VISTO il parere di regolarità tecnica di cui all'art. 49 e all'art. 147 bis, 1° comma, del D.Lgs 267/2000, rilasciato dal Responsabile del servizio, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, allegato all'originale del presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

VISTO il parere di regolarità contabile di cui all'art. 49 e all'art. 147 bis, 1° comma, del D.Lgs 267/2000 rilasciato dal Responsabile del servizio finanziario, allegato all'originale del presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

CON VOTAZIONE UNANIME favorevole espressa per alzata di mano;

DELIBERA

1. di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di dare atto che questo Comune rispetta i parametri di virtuosità di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e al relativo D.M. attuativo del 17 marzo 2020, in quanto il rapporto tra le spese per il personale dell'anno 2022 e le entrate correnti del triennio 2020/2022 al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità relativo al Bilancio dell'anno 2021, è pari al 26,32%, come si evince dal prospetto allegato al presente atto sotto la lettera a);
3. Di approvare, ai sensi dell'art. 6 del D.L. 9.6.2021 n. 80 conv. In L. 6.8.2021 n. 113 nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piano assorbiti dal Piano Integrato di Attività e organizzazione (PIAO), secondo lo schema definito con Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piao 2023-2025 relativamente al fabbisogno di personale 2023/2025 (allegato b) stilato, sulla base delle cessazioni programmate, in riferimento agli obiettivi di performance che l'ente si è prefisso per tali annualità e secondo le necessità di personale da utilizzare per adempiere i servizi istituzionali dell'Ente, come indicato in premessa, con riserva di apportare le modifiche necessarie, qualora si verificassero esigenze e condizioni tali da determinare mutazioni
4. di dare atto che l'attuale dotazione organica dell'ente, tenuto conto del personale in servizio alla data attuale e del personale che si prevede di assumere con il presente atto, è definita come da prospetto allegato c) alla presente deliberazione;
5. di dare atto che, compatibilmente con le disposizioni legislative e/o contrattuali in materia, per sostituire il personale dimissionario e per rispondere alle esigenze di carattere eccezionale, si procederà nel corso dell'anno 2023 e seguenti ad assunzioni di personale a tempo indeterminato a tempo pieno e /o a tempo parziale, secondo le indicazioni in premessa demandando al Segretario Comunale di valutare le esigenze dei diversi settori, in particolare dell'ufficio segreteria e di disporre le procedure necessarie;
6. di dare atto che 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 2023/2025;
7. di dare atto che l'attuazione del piano consente il rispetto dei vincoli in materia di spesa di personale, sia per quanto riguarda il limite della spesa complessiva rappresentata dalla spesa media del triennio 2011-2013, sia per il tetto complessivo nonché il rispetto dei limiti imposti dal D.M. del 17/03/2020;
8. di dare atto che a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 così come modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, non emergono situazioni di personale in

esuberato;

9. di dare atto, altresì, che il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole, ai sensi dall'art. 19, comma 8 della Legge 448/2001;
10. di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
11. di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018
12. di trasmettere il presente provvedimento ai sindacati di categoria per informazione;
13. di demandare l'esecuzione del presente provvedimento ai responsabili dei servizi interessati.

SUCCESSIVAMENTE, con votazione unanime espressa in forma palese, per alzata di mano, il presente atto viene reso immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267

Sulla proposta di deliberazione i sottoscritti esprimono ai sensi degli art. 49, 147 bis e 151 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i. i pareri di cui al seguente prospetto:

<i>Parere</i>	<i>Esito</i>	<i>Data</i>	<i>Responsabile</i>
Regolarità Contabile	Favorevole	09/05/2023	SANZIEL Paola
Regolarità Tecnica - Amministrativa	Favorevole	09/05/2023	Sonia dott.ssa ZEROLI

Del che si è redatto il presente verbale.

IL PRESIDENTE

F.to: SARCINELLI Giuseppe

L'ASSESSORE

F.to: ROSSO Fabio

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to: ZEROLI Dott.ssa Sonia

Il sottoscritto Segretario Comunale visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

CHE la presente deliberazione:

Viene affissa all'albo pretorio comunale per quindici giorni consecutivi dal 06/06/2023
come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D.L.VO 18/08/2000 N.267 e s.m.i. ;

È stata comunicata con lettera prot. 4721 in data 06-giu-2023
ai signori capigruppo consiliari così come prescritto dall'art. 125 comma 1 del D.L.VO 18/08/2000
N.267.

Li,

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to: ZEROLI Dott.ssa Sonia

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio;

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

è divenuta esecutiva il giorno 16-mag-2023

X Dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134 comma 4 T.U.E.L.)

Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art.134 comma 3 T.U.E.L.)

Li 16-mag-2023

IL SEGRETARIO COMUNALE

ZEROLI DOTT.SSA SONIA

E' copia conforme all'originale firmato, per gli usi consentiti dalla Legge.

Li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

COMUNE DI VILLAFALLETTO

SPAZI ASSUNZIONALI DM 17/03/2020 CON I DATI DELLA
 SPESA DI PERSONALE DEL RENDICONTO 2022
 spazi assunzionali per piano triennale del personale 2023/2025

FASE I	POPOLAZIONE	FASCIA
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	2879	C

resti assunzionali 2016/2020	0,00
---------------------------------	------

spesa di personale rendiconto 2022	509.047,90
---------------------------------------	------------

TRASFERIMENTI AL NETTO DELL'IRAP AL COMUNE CAPO- CONVENZIONE DI SEGRETERIA	2018	2022
TRASFERIMENTO AL Comune capoconvenzione	0,00	24.000,00

RIMBORSO QUOTA PARTE CONVENZIONE DI SEGRETERIA DA PARTE DEGLI ALTRI COMUNI FACENTI PARTE DELLA CONVENZIONE	2020	2021	2022
RIMBORSI ALTRI ENTI	0,00	0,00	0,00

INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELL'IRAP	533.047,90		
	ENTRATE RENDICONTO 2020	1.973.839,76	MEDIA	
	ENTRATE RENDICONTO 2021	1.973.566,78	2.054.626,91	
	ENTRATE RENDICONTO 2022	2.216.474,20		
	FCDE PREVISIONE 2023	29.437,58		
ENTRATE NETTO FCDE				2.025.189,33

CALCOLO % ENTE	26,32%			
	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
	a	0-999	29,50%	33,50%
RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	b	1000-1999	28,60%	32,60%
	c	2000-2999	27,60%	31,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%
	e	5000-9999	26,90%	30,90%
	f	10000-59999	27,00%	31,00%
	g h	60000-249999	27,60%	31,60%
	i	250000-1499999	28,80%	32,80%
		1500000>	25,30%	29,30%
DETERMINAZIONE DEL MASSIMO TEORICO DI SPESA DA DESTINARE AD ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO				
MASSIMA SPESA POSSIBILE DA NON SUPERARE DETERMINAZIONE DEL VALORE TABELLA 1 (DM 17.03.2020)	ENTRATE NETTO FCDE	SOGLIA TABELLA 1		
	2.025.189,33	27,60%	558.952,25	

CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE	25.904,35	27,60
---------------------------------	-----------	-------

spesa di personale 2018 (comprensivo delle spese di segreteria convenzionata)	536.613,24
--	------------

		Tabella 2	ANNO 2023
VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2 verifica resti assunzionali	incremento massimo teorico	29,00%	34,00%
		25.904,35	34,00%
	incremento entro limite Tabella 2	155.617,84	29,00%
		0,00	27,00%
			25,00%
			21,00%
resti assunzionali		15,00%	
		9,00%	
		4,50%	

aumento spesa di personale 2018 in base a tabella 2	spesa di personale 2018	spesa di personale aggiuntiva	totale spesa complessiva	
	536.613,24	155.617,84	692.231,08	Superiore a massima spesa teorica possibile

INCREMENTO SPESA DI PERSONALE PER NUOVE ASSUNZIONI anno 2023	incremento massimo teorico o limite % Tabella 2 o resti assunzionali	25.904,35
--	--	------------------

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2023

RECLUTAMENTO ESTERNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

cat.	profilo professionale	n. posti	destinazione	modalità assunzionali
ex C	ora istruttore	ex C3 al 83,34%	1 ufficio segreteria	mobilità

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2024

RECLUTAMENTO ESTERNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

cat.	profilo professionale	n. posti	destinazione	modalità assunzionali
			non si prevedono assunzioni	

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2025

RECLUTAMENTO ESTERNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

cat.	profilo professionale	n. posti	destinazione	modalità assunzionali
			non si prevedono assunzioni	

COMUNE DI VILLAFALLETTO
PROVINCIA DI CUNEO

Allegato c) alla delibera n. del

DOTAZIONE ORGANICA

area	CATEGORIA	PROFILO	N°POSTI	OCCUPATI	VACANTI	assunzioni previste
ECONOMICO/FINANZIARIA/TRIBUTI	C	Istruttore Amministrativo/contabile	2	2	0	0
ECONOMICO/FINANZIARIA/TRIBUTI	D	Istruttore direttivo contabile	1	1	0	0
AMMINISTRATIVA	C	Istruttore Amministrativo	4	3	1	1
TECNICO/MANUTENTIVA	D	Istruttore Direttivo Tecnico	1	1	0	0
	C	Istruttore Tecnico	1	1	0	0
	B	Operaio	2	1	1	0
VIGILANZA	C	Agente di polizia locale	3	3	0	0
		TOTALI	14	12	2	1



COMUNE DI VILLAFALLETTO
(PROVINCIA DI CUNEO)

PARERE SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE PER LA SEDUTA DEL 16/05/2023, AVENTE AD OGGETTO: "APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025 QUALE SEZIONE 3.3 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE".

VERBALE N. 9 del 15 MAGGIO 2023

In data 15.05.2023 presso il proprio studio il Revisore Unico dei Conti dott. Corrado Neri, nominato con delibera consiliare n. 34 del 27/12/2022, ai sensi e gli effetti dell'art. 19, comma 8 della Legge 448/2001, esprime di seguito il proprio parere in merito al Piano Triennale Fabbisogni Personale 2023-2025 contenuto nella proposta di deliberazione della Giunta Comunale per la seduta del 16.05.2023, avente ad oggetto: Approvazione del Piano Triennale Fabbisogni di Personale 2023-2025 quale sezione 3.3. del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Visto l'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, che testualmente recita:

«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente; 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima (...).»;

Premesso che:

- i recenti provvedimenti normativi hanno modificato il sistema contabile degli enti locali al fine di armonizzare i sistemi contabili (D.Lgs. n. 118/2011, D.Lgs. n. 126/2014) introducendo un nuovo strumento di programmazione, il Documento Unico di Programmazione (DUP), che costituisce il presupposto necessario di tutti gli altri

documenti di programmazione ed al cui interno, tra l'altro, deve essere contenuta la programmazione in materia di fabbisogno di personale;

-l'articolo 35, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. con cui è previsto che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) approvato ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001;

EVIDENZIATO che nell'attuale quadro normativo gli enti locali ed in particolare i Comuni, possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale quando:

a) abbiano adottato il Piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP) ed effettuato la relativa comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato mediante il portale SICO (articolo 6 e seguenti del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.);

b) abbiano provveduto alla ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale (articolo 6 comma 3 del D. Lgs. 165/2001 e articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.);

c) abbiano adottato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (articolo 48 comma 1 del D.Lgs. n. 198/2006);

d) abbiano adottato il Piano della performance (articolo 10, comma 5 del D.Lgs. 150/2009) che, per gli enti locali, ai sensi dell'articolo 169, comma 3-bis, del D.Lgs. 267/2000 è unificato al Piano esecutivo di gestione (PEG);

e) abbiano ottemperato all'obbligo del rispetto del limite della spesa di personale con riferimento al triennio 2011/2013 (art. 1 comma 557 della legge 296/2006);

f) abbiano rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato;

g) abbiano inviato alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), di cui all'articolo 13 della legge n. 196/2009, entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione dei documenti di bilancio, i relativi dati;

h) non risultino, in base ai parametri definenti, in stato di deficitarietà strutturale e non siano enti deficitari o dissestati (articolo 243, comma 1, del TUEL);

DATO ATTO che, in relazione ai suddetti vincoli:

- con deliberazione di G.C. n. 79 del 17.09.2020 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) relativo al triennio 2020/2022;

- il suddetto piano triennale dei fabbisogni 2020/2022 è stato inviato alla Ragioneria Generale dello Stato mediante il portale SICO;

- con deliberazione di G.C. n. 22 del 04.02.2021 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) relativo al triennio 2021/2023;

- il suddetto piano triennale dei fabbisogni 2021/2023 è stato inviato alla Ragioneria Generale dello Stato mediante il portale SICO;

- con deliberazione di G.C. n. 146 del 15/12/2021 è stato confermato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) relativo al triennio 2022/2024;

- con deliberazione di G.C. n. 126 del 27/12/2022 è stato approvato il Piano Performance 2023-2025;

- con deliberazione di G.C. n. 53 del 09/05/2023 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive nell'ambito delle pari opportunità per il periodo 2023/2025;
- il Comune di Villafalletto, come attestato dal Responsabile del Settore Economico Finanziario, con l'apposizione in calce alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale n. 34 del parere di regolarità contabile, ha rispettato gli obblighi di cui alle lettere e), f), g), h) del precedente paragrafo;
- con deliberazione di C.C. n. 41 del 27/12/2022 è stato approvato il bilancio di previsione 2023/2025;
- con deliberazione di C.C. n. 3 del 26/04/2023 è stato approvato il rendiconto dell'esercizio 2022;
- con deliberazione di G.C. n. 52 del 09/05/2023 è stata effettuata la verifica delle eccedenze di personale per l'anno 2023, ai sensi dell'articolo 33 del d.lgs. 165/2001, dalla quale risulta che nel Comune di Villafalletto non sono presenti dipendenti in soprannumero o in eccedenza;

PRESO atto in particolare che l'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, dispone.

"1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n.190.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- h) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- i) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- j) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali.

k) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

l) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

m) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità

n) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

CONSIDERATO che:

- alla data dell'entrata in vigore dei provvedimenti sopra citati il Comune di Villafalletto aveva già approvato la deliberazione di Giunta Comunale n. 146 del 15/12/2021 relativa ai fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024 e più in generale ha provveduto a dare attuazione a parte delle disposizioni normative inerenti i documenti di pianificazione e programmazione, con distinte e separate deliberazioni nel rispetto della normativa vigente all'epoca della loro adozione;

- con deliberazione di Giunta comunale n. 86 del 10/10/2022 il Comune di Villafalletto ha approvato il piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2022-2024 meramente ricognitorio dal quale si desume che il Comune di Villafalletto alla data del 31/12/2022 ha meno di 50 (cinquanta) dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale;

DATO ATTO che tuttavia è ora necessario procedere all'adozione del Fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025 modificando la programmazione adottata con deliberazione. 146 del 15/12/2021 relativa ai fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024;

CONSIDERATO inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, valore che è possibile incrementare fino alla spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art.2 del DPCM del 17 marzo 2020, non superiore al valore soglia individuato dalla tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica (nel caso di Villafalletto : 27,60 %), con la gradualità di cui alla tabella 2;

RILEVATO a tal fine che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a €. 446.820,74 e che la spesa di personale di cui al c.557 - art. 1 - L.292/2006 in sede previsionale per il triennio 2023-2025 tale dato si mantiene in diminuzione rispetto al 2011- 2013, anche tenendo conto del fatto che ai sensi dell'art. 7 del DPCM "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296";

RILEVATO che:

- l'art. 4 del D.M. 17.03.2020 individua nella tabella 1 i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del precitato D.M., che - ove rispettati - consentono agli Enti, entro i limiti indicati dal successivo art. 5, di procedere ad assunzioni;

- per il Comune di VILLAFALLETTO, appartenente alla fascia demografica tra 2.000 e 2.999 abitanti, il valore soglia di cui sopra è pari al 27,60 per cento;

- ai sensi dell'art. 5 comma 1 del precitato D.M., in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni possono incrementare annualmente per assunzioni di personale a tempo indeterminato la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2 dello stesso D.M., in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2 e fermo in ogni caso il rispetto del valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica;

- i valori riportati nella tabella 2 rappresentano un incremento rispetto alla base "spesa di personale 2018", per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti;

- ai sensi dell'art. 6 comma 1 dello stesso D.M. i Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del D.M., risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato nella tabella 3 dello stesso comma, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nel 2025 del predetto valore soglia. Detto valore soglia per i comuni appartenenti alla fascia demografica tra 2.000 e 2.999 abitanti è pari al 31,60%;

- ai sensi dell'art. 6 comma 3 del D.M. 17/03/2020, i Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

ATTESO che si è proceduto alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente;

VISTO l'allegato prospetto delle spese di personale e media delle entrate correnti, calcolate ai sensi del DM. 17/03/2020 (allegato A);

Verificato che, per questo Comune, il rapporto calcolato tra le spese di personale 2022 e la media delle entrate correnti di cui ai consuntivi 2020, 2021 e 2022 e al netto del FCDE stanziato sul bilancio 2023 è il seguente:

Spese di personale 2022: € 533.047,90
= 26,32%

Media entrate netto FCDE: € 2.025.189,33

CONSIDERATO CHE:

-questo ente, trovandosi nella fascia demografica tra 2000 e 2999 abitanti ed avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 26,32% si colloca nella seguente fascia:

5)

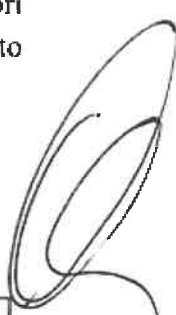
FASCIA I. Comuni virtuosi, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

-Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente:

(Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2022 = € 25.904,35

Tuttavia, poiché il legislatore, per il periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi (tabella 2), l'incremento calmierato effettivo per ulteriori assunzioni nel 2023 per questo ente è il seguente: € 155.617,84

aumento spesa di personale 2018 in base a tabella 2	spesa di personale 2018	spesa di personale aggiuntiva	totale spesa complessiva	
	536.613,24	155.617,84	692.231,08	Superiore a massima spesa teorica possibile



- Che a seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:

l'incremento calmierato risulta superiore all'incremento teorico, il Comune può pertanto procedere a nuove e maggiori assunzioni solo entro il valore dell'incremento teorico

-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. 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.

EVIDENZIATO pertanto che, in relazione ai dati sopra riportati questo comune potrebbe procedere a nuove e maggiori assunzioni entro lo spazio finanziario di € 25.904,35 nel rispetto del limite di spesa di personale complessivamente ammissibile come definito dalla tabella 1 del DM 17.03.2020 di € 558.952,25.

CONSIDERATO altresì che questo Ente può assumere personale in più negli spazi "nuovi" creati dal DM, eventuali cessazioni di personale in corso d'anno, poiché generano un risparmio nella spesa di personale e in particolare uno spazio rispetto al margine potenziale di assunzione, possono essere sostituite purchè non si superi la spesa "limite". Tutto ciò a prescindere dalla modalità di cessazione e assunzione (mobilità,

concorso, pensionamento, dimissioni etc...). Non si tratta in questo caso, infatti, di nuove assunzioni a tempo indeterminato (ovvero di un incremento della dotazione organica) che potrebbero essere effettuate solo negli spazi assunzionali ulteriori dati dal D.M., ma di semplice sostituzione di altra unità cessata, in invarianza della spesa;

CONSIDERATO che,

- questo Comune con popolazione inferiore a 5.000 abitanti e attualmente con numero 12 dipendenti in servizio di ruolo, ha problematiche di organico che rivestono il carattere di urgenza, in modo particolare nell'ufficio segreteria dove trova collocamento solo un'unità in servizio part-time al 44,45%;
- gli adempimenti per gli Enti locali stanno diventando sempre più numerosi e complessi, ragione per cui è buona norma verificare sul piano organizzativo tutti i possibili rimedi che possono consentire all'Ente una migliore soluzione organizzativa e che ogni Amministrazione Pubblica ha l'onere di adeguare la propria organizzazione alle esigenze operative dell'Ente che subiscono modifiche continue.
- con deliberazione della giunta comunale n. 61 del 08.08.2022 si è preso atto del collocamento a riposo per pensione di anzianità anticipata del dipendente C.L. ex categoria B7, con decorrenza dal 01.02.2023
- tale cessazione di personale in corso d'anno, poiché genera un risparmio nella spesa di personale e in particolare uno spazio rispetto al margine potenziale di assunzione, può essere sostituita purché non si superi la spesa "limite", costituendo semplice sostituzione di unità cessata in invarianza di spesa;
- la sostituzione del suddetto personale potrebbe avvenire con l'assunzione di n. 1 unità di personale in ufficio segreteria, nel limite della dotazione organica, in ex categoria "C", ossia profilo istruttore, in part-time al 83,34%, nel limite comunque previsto dall'articolo 53 del CCNL delle funzioni locali (massimo 25% dei posti di dotazione organica di ciascuna categoria), tramite la modalità di assunzione ex D.Lgs.vo 165/2001 "per mobilità";

VISTO il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025 in conformità della vigente normativa in materia e delle citate linee di indirizzo ministeriali, nonché nel rispetto della disciplina vincolistica sopra richiamata, come segue:

- ANNO 2023:
 - assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità prevista a seguito di collocamento a riposo di n. 1 unità di personale
- ANNO 2024:
 - nessuna assunzione a tempo indeterminato prevista
- ANNO 2025:
 - nessuna assunzione a tempo indeterminato prevista

VISTO, altresì, in riferimento a quanto sopra precisato, il fabbisogno di personale a valere per il triennio 2023/2025 (allegato b) agli atti d'ufficio);

VISTA la dotazione organica dell'ente, che si riporta all'allegato C) agli atti d'ufficio;

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art.49, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267 e s.m.i. attestante, al contempo, ai sensi dell'art. 147 bis, 1° comma, del medesimo Decreto Legislativo, la regolarità e la correttezza dell'atto amministrativo proposto, rilasciato dal competente Responsabile del Servizio;

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione, rilasciato ai sensi dell'art.49, comma 1, e il visto attestante la copertura finanziaria, ai sensi dell'art. 147 bis, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267, dal Responsabile del Servizio Finanziario;

Vista la documentazione trasmessami telematicamente dal responsabile "ad hoc"

Richiamato l'art. 19, comma 8 della Legge 448/2001, il quale prevede che l'organo di revisione esprima un parere in merito al Piano Triennale Fabbisogni Personale tenuto conto dei pareri espressi in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art.49, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267 e s.m.i. attestante, al contempo, ai sensi dell'art. 147 bis, 1° comma, del medesimo Decreto Legislativo, la regolarità e la correttezza dell'atto amministrativo proposto, rilasciato dal competente Responsabile del Servizio, nonché il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione, rilasciato ai sensi dell'art.49, comma 1, e il visto attestante la copertura finanziaria, ai sensi dell'art. 147 bis, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267, dal Responsabile del Servizio Finanziario;

Esaminata la proposta di deliberazione inerente il piano Triennale fabbisogni di personale 2023-2025 quale sezione 3.3 del piano integrato di attività e organizzazione, trasmessa dal Servizio finanziario, la quale dispone l'approvazione del Piano stesso riportato dettagliatamente nei documenti trasmessi dal Responsabile di Servizio dell'Ente.

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

alla proposta di deliberazione della giunta comunale *per la seduta del 16/05/2023*, avente ad oggetto: "APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025 QUALE SEZIONE 3.3 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE".

Carignano li, 15 maggio 2023



Il Revisore Unico dei Conti

(Dott. Corrado Neri)