



COMUNE DI VIGLIANO D'ASTI

Provincia di Asti

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 11

OGGETTO: DEFINIZIONE PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022/2024

L'anno **duemilaventidue**, addì **trentuno**, del mese di **marzo**, alle ore **15:00** nella solita sala delle riunioni.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente Legge Comunale e Provinciale vennero oggi convocati i componenti la Giunta Comunale.

Fatto l'appello risultano:

N° ord.	Cognome e Nome	Carica	Presente
1	PRASSO Daniele	Sindaco	Si
2	DI GIOVANNI Nunziato	Assessore	Si
3	COLOMBO GABRI Margherita	Assessore	Si
4			
5			
		Totale Presenti	3
		Totale Assenti	0

Con l'intervento e l'opera del Vice Segretario Comunale FINISTRELLA Maurizio (come da D.S. nr. 3 del 2022), PRASSO Daniele nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e riconosciuto legale il numero degli intervenuti dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la L. 15 del 25.2.2022 di conversione del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228 che proroga al 31 maggio 2022 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2022-2024

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;

Preso atto che le facoltà riconosciute alle P.A. in materia di assunzioni di personale sono regolate da un insieme di norme sia prescrittive che di indirizzo generale, oggetto negli ultimi anni di modifiche in senso restrittivo, rafforzando gli obiettivi di contenimento della spesa pubblica ed introducendo sempre maggiori vincoli in materia di assunzioni negli enti locali;

Considerato che l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che stabilisce che, ai fini della funzionalità e di ottimizzazione delle risorse, gli Enti 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, mentre l'art. 89 comma 5 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

Considerato che l'obbligo di programmazione in materia di assunzione di personale è altresì sancito dall'art.6 del D.Lgs n.165/2001, come ultimo modificato dall'art.4 del D.Lgs n.75/2017, ponendo in posizione fondamentale lo strumento del piano triennale dei fabbisogni del personale, che sostituisce il tradizionale assetto organizzativo della dotazione organica, in coerenza con la pianificazione pluriennale Di personale e della performance, sulla base delle linee di indirizzo, da emanarsi dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, nonché d'intesa con la Conferenza unificata per quanto riguarda le amministrazioni regionali e gli enti locali

Dato atto che, in data 8 maggio 2018, sono state emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione le suddette Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

Accertato che le facoltà assunzionali sono definite dal D.L. 30 aprile 2019 n.34 "Decreto Crescita", che all'art.33 c.2 prevede che, a decorrere dalla data che verrà individuata con apposito decreto attuativo, i Comuni potranno effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato entro il limite di una spesa complessiva per il personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi) non superiore al valore soglia, definito come percentuale, anche

differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui è prevista l'assunzione, che dovranno essere calcolate al netto delle entrate a destinazione vincolata e del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità stanziato in Bilancio di Previsione;

Atteso che in data 27.04.2020 è stato pubblicato sulla G.U. n.108 il decreto 17 marzo 2020, il quale dispone in merito alle nuove modalità di assunzione a tempo indeterminato di personale degli enti locali a decorrere dal 20.04.2020, delineando un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente;

Ravvisato che il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" consente, con decorrenza 20 aprile 2020, di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in alcuni casi in deroga al limite derivante dall'art.1 c.557 quater, L. n.296/2006;

Vista la Circolare esplicativa emanata il 13 maggio 2020 a firma congiunta dei Ministri della Pubblica Amministrazione, dell'Economia e dell'Interno

Visto l'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 il quale prevede che, per rispondere ad esigenze di carattere temporaneo od eccezionali le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti;

Richiamata la dotazione organica dell'ente vigente, che è intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo della Legge 296/2006, la quale non supera il tetto massimo della spesa di personale imposta dall'art. 1 comma 557;

Vista la delibera di Giunta Comunale nr. 7 del 2022 avente ad oggetto "Ricognizione eccedenze di personale"

Visto l'art. 4 del DM 17 marzo 2020 che nella Tabella 1 ha individuato i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti e che dalla stessa risulta che il Comune di Vigliano d'Asti rientra nella FASCIA A (comuni con meno di 1.000 abitanti) con un valore soglia pari a 29,5%

Visto che l'art. 5 del DM 17 marzo 2020 "in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 all'art. 4, comma 1"

Considerato che i valori della tabella 2 riferiti a questo Ente risultano essere i seguenti:

<i>comuni</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>
A) Comuni con meno di 1000 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%

Evidenziato che rispetto a tali percentuali massime di incremento occorre evidenziare che:

- i valori riportati in tabella hanno come base la spesa di personale sostenuta nel 2018 (art. 5, comma 1);
- i valori sono incrementali, nel senso che ciascun valore percentuale assorbe quello individuato per le annualità precedenti;
- l'utilizzo di eventuali resti assunzionali consente il superamento delle percentuali massime di crescita (art. 5, comma 2);
- 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'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 (art. 7, comma 1)

Visto l'art. 6 del DM 17 marzo 2020 nel quale sono individuati i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale superati i quali l'Ente deve adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia

Considerato che il valore soglia per fascia demografica viene determinato dal rapporto fra spesa del personale dell'ultimo esercizio considerato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione 2020 dato assestato

Vista la Circolare esplicativa emanata il 13 maggio 2020 a firma congiunta dei Ministri della Pubblica Amministrazione, dell'Economia e dell'Interno la quale chiarisce che le Entrate correnti da considerare siano quelle relative al Titolo I,II e III (al netto dell'FCDE) come riportate negli aggregati BDAP con l'unica eccezione rappresentata dalla contabilizzazione nelle entrate correnti anche della TARI (sempre al netto del FCDE di parte corrente) per i comuni che abbiano optato per la tariffa corrispettiva riscossa dal soggetto affidatario del servizio di gestione dei rifiuti urbani, le Spese di personale da considerare, siano quelle relative alle voci riportate nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000 (redditi da lavoro dipendente) nonché i codici di spesa U1.03.02.12.001 (acquisto servizi da agenzie interinali); U1.03.02.12.002 (quota LSU in carico all'ente); U1.03.02.12.003 (cococo e cocopro); U1.03.02.12.999 (altre forme di lavoro flessibile), nonché altre spese di personale a carico per convenzioni;

Visto il comma 3 dell'art. 5 del DM 17 marzo 2020, il quale stabilisce che, per il periodo 2020-2024, i Comuni con meno di 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia definito dall'articolo 4 (valore-soglia più basso), che fanno parte di Unioni di comuni e per i quali la maggior spesa di personale consentita dal decreto non risulterebbe sufficiente all'assunzione di almeno una unità di personale a tempo indeterminato, hanno la facoltà di incrementare la propria spesa nella misura massima di 38.000 euro (costo medio lordo stimato per un dipendente a tempo pieno e indeterminato), al fine di assumere a tempo indeterminato un'unità di personale da collocare in comando obbligatorio presso l'Unione, con oneri a carico della stessa

Rilevato che per il calcolo del valore soglia ai fini della programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024 vanno presi in considerazione gli ultimi tre rendiconti approvati, ossia quelli riferiti agli anni 2018,2019 e 2020, mentre per le spese di personale va preso in considerazione il rendiconto 2020 e per il FCDE il bilancio di previsione 2020/2022 dato assestato;

Dato atto che si è proceduto alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020

Vista la tabella 3 contenuta nell'art. 4 del Decreto 17 marzo 2020 che fissa per il Comune di Vigliano (comune sotto i 1000 abitanti) un valore pari a 33,5%

Dato atto che risulta una spesa di personale per l'anno 2018 pari a € 113450,00

Dato atto che risulta una spesa di personale per l'anno 2020 pari a € 112600,00

Vista la tabella dei calcoli allegata alla presente deliberazione

Dato atto che pertanto risulta che questo Ente ha un rapporto tra la spesa di personale e entrate correnti del triennio al netto del FCDE pari al 22,96% e pertanto risulta essere sotto soglia

Individuato l'incremento massimo di spesa (ottenuto moltiplicando il valore soglia del 33,5% per le entrate correnti del triennio al netto del FCDE) nella somma di € 164303,77

Considerato che pertanto l'incremento della spesa massima, ottenuto sottraendo le spese di personale dell'Ente dal valore sopra determinato risulta essere pari a € 51703,77

Preso atto quindi che, trovandosi il comune di Vigliano d'Asti, al di sotto del valore soglia massimo di cui all'art. 4 del Decreto 17 marzo 2020, si applica la disposizione del comma 2 del medesimo articolo

Preso atto inoltre che l'art. 5 del Decreto 17 marzo 2020 al comma 1 stabilisce che, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, gli enti che si trovino nella fascia inferiore, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale riportato nella tabella 2 del DPCM;

Considerato pertanto che, allo scopo di definire l'incremento massimo annuo di spesa dal 2020 al 2024, occorre moltiplicare la spesa di personale anno 2018 per le % in tabella 2 del DPCM in base alla fascia demografica (ente in fascia A)

Rilevato quindi che gli effettivi incrementi massimi annui di spesa sono rispettivamente

Spesa personale 2018	Percentuale incremento	Anno	importo
113450,00	33 %	2022	37438,50
113450,00	34 %	2023	38573,00
113450,00	35%	2024	39707,50

Richiamato altresì il comma 2 del citato DPCM il quale stabilisce che per il periodo 2020-2024 i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali della tabella 2, fermo restando il limite del valore soglia massimo di cui all'art.4 comma1 di ciascuna fascia demografica

Ritenuto pertanto che per gli enti virtuosi il margine complessivo di incremento sia determinato dalla somma dell'incremento di spesa di personale 2018 come da tabella 2 e dalla capacità assunzionale residua maturata fino al 2020;

Dato atto che in questo Ente non risultano facoltà assunzionali residue dei cinque anni al 2020

Dato atto che pertanto la capacità assunzionale totale risulta essere pari alle cifre sopra indicate

Ritenuto pertanto di approvare il Piano triennale di fabbisogno di personale 2022 – 2024, programmando le seguenti assunzioni, sulla base delle capacità assunzionali a disposizione di questo Comune e tenuto conto degli obiettivi strategici e di performance da perseguire

anno	unità	categoria	note
2022	1	B3	Part time
2023	1	C1	Part time
2024			

Ravvisato che i suddetti profili professionali si rendono necessari in ragione delle necessità operative di questo Comune e dalla vacanza che si verrà a determinare per il collocamento a riposo dal 1.1.2023 di una dipendente utilizzata fuori orario

Considerato che il reclutamento di tali figure professionali avverrà nel seguente modo:

- convenzionamento con altro Ente ai sensi dell'art 14 CCNL 22/01/2004 per l'utilizzo condiviso di personale in possesso di categoria e profilo professionale adeguati;
- in caso di esito negativo, mediante mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs. 165/2001, e, ove non fruttuosamente esperita, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, attraverso verifica della disponibilità di graduatorie concorsuali vigenti e utilizzabili per l'effettuazione di scorrimento delle medesime, ovvero, se tale opzione non fosse disponibile, attraverso procedura concorsuale pubblica

Visto l'art. 6 - comma 4 bis - del D.Lgs. n. 165/ 2001 come introdotto dall'art. 35 del D.Lgs. n. 150/2009, il quale stabilisce che il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale e dei suoi aggiornamenti sono elaborati su proposta dei competenti responsabili che individuano i profili necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti.

Rilevato che questo ente risulta rispettoso delle condizioni previste dalla normativa vigente per poter procedere legittimamente all'assunzione di personale e precisamente:

- ha rispettato il pareggio di bilancio nell'anno precedente, come attestante dalla documentazione trasmessa per via telematica al Ministero dell'Economie e delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato;
- ha rispettato, nell'anno precedente, la disciplina contenuta nell'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 che stabilisce, ai fini del concorso delle autonomie locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, l'obbligo per gli enti già sottoposti al patto di stabilità interno (ora pareggio di bilancio) di assicurare la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione delle spese relative ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento

- della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia;
- ha attestato, con Deliberazione G.C. n. 7 del 2022, l'assenza di dipendenti in eccedenza e/o in sovrannumero;
 - ha adottato, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 e dell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196 del 23/05/2000, il piano delle azioni positive per il triennio 2021 -2023 giusta deliberazione G.C. n. 16 del 11/03/2021;
 - ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti, ai sensi dell'art. 9, c. 3 bis, del D.L. n. 185/2008;
 - ha rispettato i termini per l'adozione del Bilancio e degli altri documenti contabili nonché di quelli per la trasmissione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche delle relative informazioni;
 - ha adottato il Piano delle Performance con Deliberazione di G.C. n. 24 del 22/04/2021, come previsto dall'art. 169, c. 3bis del D.Lgs. n. 267/2000;
 - non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di squilibrio come dagli atti approvati in sede di rendiconto di gestione 2020;
 - ha rispettato il limite di spesa per personale rispetto alla media del triennio 2011-2013 (art. 1, comma 557-ter della legge 296/2006)

Considerata la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno del personale approvata con il presente atto, se si dovessero verificare esigenze tali da determinare mutazioni rispetto al triennio di riferimento;

Rilevato, altresì, che:

- i contenuti dei piani devono essere comunicati alla Ragioneria Generale dello Stato entro 30 giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto di procedere ad assunzioni. (art. 6 ter, comma 5, D.Lgs. 30/03/2001 n. 165);
- la comunicazione avviene attraverso il sistema informativo del personale (SICO) della Ragioneria Generale dello Stato che può rappresentare lo strumento di assolvimento all'obbligo di pubblicazione, in quanto rende tale comunicazione visibile in area pubblica;
- a decorrere dal 30 marzo 2018 e, comunque, solo decorso il termine di 60 giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui all'art. 6 ter del D.lgv. 165/2001, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adempimento del piano, non possono assumere nuovo personale (art. 6, c. 6, D.Lgs. 30/03/2001, n. 165; art. 22, c. 1, D.Lgs. 25/05/2017, n. 75);

Ritenuto che il presente atto dovrà essere trasmesso al Revisore dei Conti, posto che l'organo di revisione accerta che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa (art. 19, c. 8, Legge 28/12/2001, n. 448; Art. 3, commi 120 e 121, Legge 24 dicembre 2007, n. 244)

Preso atto del parere favorevole del Responsabile del servizio personale, a sensi art.49 del D.Lgs. 18/08/2000, n.267, come modificato dall'art. 3 della Legge 212/2013, in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa del presente provvedimento;

Preso atto del parere favorevole del Responsabile del servizio finanziario, a sensi art.49 del D.Lgs. 18/08/2000, n.267, come modificato dall'art. 3 della Legge 212/2013, in ordine alla regolarità contabile e alla disponibilità finanziaria del presente provvedimento

Con voti unanimi resi nelle forme di legge

DELIBERA

- 1) Di approvare, per le motivazioni esposte in premessa, il piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 così determinato

anno	unità	categoria	note
2022	1	B3	Manutentore – part time
2023	1	C1	Area Finanziaria – part time
2024	0		

- 2) Di dare atto che il reclutamento di tali figure professionali avverrà nel seguente modo:
- convenzionamento con altro Ente ai sensi dell'art 14 CCNL 22/01/2004 per l'utilizzo condiviso di personale in possesso di categoria e profilo professionale adeguati;
 - in caso di esito negativo, mediante mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs. 165/2001, e, ove non fruttuosamente esperita, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, attraverso verifica della disponibilità di graduatorie concorsuali vigenti e utilizzabili per l'effettuazione di scorrimento delle medesime, ovvero, se tale opzione non fosse disponibile, attraverso procedura concorsuale pubblica
- 3) di dare atto che:
- il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
 - l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;
 - con l'attivazione di tale assunzione si rispettano i limiti per la spesa flessibile attivabile nel rispetto della normativa vigente;
- 4) di trasmettere la presente deliberazione al Revisore dei Conti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 19, comma 8, della legge 448/2001
- 5) 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 (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.
- 6) Di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno del personale, approvata con il presente atto, a fronte di eventuali variazioni del quadro normativo di riferimento o di nuove esigenze assunzionali da parte dell'ente;

- 7) Di dare atto altresì che la presente programmazione costituisce allegato al DUP (documento unico di programmazione) 2022/2024;

Infine, stante l'urgenza di provvedere, con successiva ed unanime votazione DELIBERA di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue.

IL PRESIDENTE
Firmato Digitalmente
PRASSO Daniele

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
Firmato Digitalmente
FINISTRELLA Maurizio