



COMUNE DI VERZUOLO

Provincia di Cuneo

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 156 del 29/11/2021

Oggetto :

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2021 - 2023.
ADEGUAMENTO. INTEGRAZIONE.

L'anno **duemilaventuno**, addì **ventinove**, del mese di **novembre**, alle ore **23:15**, in una sala del palazzo comunale.

Previo esaurimento delle formalità prescritte dal vigente Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267, vennero per oggi convocati i componenti di questa **Giunta Comunale**.

Sono presenti i Signori:

Cognome e nome	Carica	Pr.	As.
PANERO Giovanni Carlo	Sindaco	X	
PETTITI Giampiero	Vice Sindaco	X	
QUAGLIA Mattia Domenico	Assessore		X
PERUZZI Gabriella	Assessore	X	
OLIVERO Simona	Assessore	X	
	Totale	4	1

Ai sensi dell'art. 97, comma 4 del Decreto Legislativo n. 267/2000 partecipa all'adunanza l'infrascritto Segretario Comunale **MAZZOTTA C. Donatella**.

Essendo legale il numero degli intervenuti, **PANERO Giovanni Carlo** nella sua qualità di **Sindaco**, avendo assunto la presidenza e a seduta dichiarata aperta dispone la trattazione dell'oggetto suindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- con delibera della Giunta Comunale n. 19 in data 10/02/2020, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2020-2021-2022;
- con delibera del Consiglio Comunale n. 17 in data 31/03/2021, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2021 - 2023;
- con delibera del Consiglio Comunale n. 18 in data 31/03/2021, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2021 - 2023;

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;

RICHIAMATA la propria precedente deliberazione n. 46 in data 01/04/2021, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stato adottato il piano triennale dei fabbisogni del personale 2021 – 2023;

CONSIDERATO che, a seguito della presentazione da parte di due dipendenti comunali di categoria D e C della richiesta di collocamento a riposo nei primi mesi del 2022, occorre attivare tempestivamente le procedure per l'assunzione dei sostituti;

EVIDENZIATO, inoltre, che risulta opportuno modificare il profilo di un dipendente da assumere nel 2021 da categoria C1 a categoria D1, da assegnare all'ufficio ragioneria in quanto maggiormente rispondente alle effettive necessità dell'area ed essendo presenti graduatorie prontamente attingibili;

VISTI:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
 1. *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. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
 1. *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.*
 2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
 3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
 4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a*

rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

- l'art. 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;

RICHIAMATO inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale;

CONSIDERATO che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente;

DATO 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;

RILEVATO che l'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019 n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 28/06/2019 n. 58, dispone:

"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."

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

VISTA la Circolare del 13/05/2020 del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, pubblicata sulla Gazzetta ufficiale – Serie Generale n. 226 dell'11/09/2020, emessa in attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. 30/04/2019 n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 28/06/2019 n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

RILEVATO che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

VISTE le tabelle elaborate dall'ufficio ragioneria, con le quali è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2021, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, aggiornate con i dati desunti dal rendiconto dell'esercizio 2020;

DATO ATTO che tale valore risulta del 20,91%, inferiore – pertanto – al valore della soglia di virtuosità, stabilito nel 26,90% per i Comuni con popolazione compresa tra 5.000 e 9.999 abitanti;

RILEVATO, quindi, che per l'anno 2021 il tetto massimo della spesa di personale aggiornato risulta pari a € 1.038.293,66;

EVIDENZIATO che la spesa media per il personale sostenuta dal Comune di Verzuolo nel triennio 2011-2013 ammonta a € 1.173.303,40 mentre la spesa massima per lavoro flessibile risulta di € 29.092,61;

CONSIDERATO che, ai sensi del citato D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

DATO ATTO che la spesa per il personale attribuibile al Comune di Verzuolo risultante dal bilancio assestato per l'esercizio 2021 risulta di € 859.243,27;

EVIDENZIATO che nelle previsioni di spesa per l'esercizio 2021 erano già compresi i fondi necessari all'assunzione di un dipendente di categoria C1, per cui la spesa aggiuntiva di un dipendente di categoria D1 rispetto a quello di categoria C1, indicata nel piano delle assunzioni, ha un'incidenza minima (€ 1.492,69);

EVIDENZIATO, inoltre, che per quanto riguarda l'esercizio 2022, l'assunzione di un dipendente di categoria D1 e di un dipendente di categoria C1 si configura come mera sostituzione di due dipendenti che cesseranno per collocamento a riposo, pertanto senza oneri aggiuntivi;

DATO ATTO che per il 2022 si configura come spesa aggiuntiva esclusivamente quella relativa a un dipendente di categoria C1;

VISTO l'art. 3, commi 5, 5-sexies e 6 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90;

VISTO l'art. 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78,

RAVVISATA la necessità di aggiornare e integrare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

VISTA la scheda, predisposta dal responsabile del servizio finanziario, contenente la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021 – 2023, aggiornata sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale, che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale;

RICHIAMATA la delibera della Giunta Comunale n. 16 in data 09/03/2021, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stata eseguita la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2021 e si è dato atto che non sussistono in questo Comune situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

PRESO ATTO che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *“l’indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”*;

CONSIDERATO che la spesa potenziale massima derivante dall’applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è determinata come segue:

Spesa del personale in servizio (rendiconto 2018) (+)	€ 858.093,93
Spesa potenziale calcolata sulle facoltà assunzionali disponibili (comprensiva dei resti assunzionali disponibili) (+)	€ 180.199,73
Spesa potenziale massima (anno 2021) (A) (=)	€ 1.038.293,66

RILEVATO che la spesa totale per l’attuazione del piano triennale delle assunzioni 2021 – 2023 è inferiore alla spesa potenziale massima;

RICHIAMATO l’art. 19, comma 8, della Legge 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;

VISTO il parere del Revisore dei Conti, reso in data 29/11/2021 e assunto al protocollo al n. 16056 in data 29/11/2021, con cui l’organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

DATO ATTO che con deliberazione della Giunta comunale n. 22 in data 24.02.2021, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2021 - 2023, in attuazione di quanto previsto dall’articolo 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006;

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 Segretario Comunale;

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;

CON votazione unanime favorevole, espressa per alzata di mano;

DELIBERA

1. DI APPROVARE, ai sensi dell’articolo 91, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021 - 2023 quale parte integrante e sostanziale, come aggiornato e integrato a seguito delle sopravvenute esigenze, come dettagliatamente evidenziato nella premessa, che integralmente si richiama;

2. DI DARE ATTO che:

- il piano triennale dei fabbisogni di personale aggiornato 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 integrato 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 e dal D.M. 17 marzo 2020;

3. DI TRASMETTERE, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021 – 2023 aggiornato 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;

4. DI DEMANDARE al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

SUCCESSIVAMENTE, con separata ed unanime votazione favorevole, legalmente espressa, LA GIUNTA COMUNALE DELIBERA DI DICHIARARE, per riconosciuti motivi d'urgenza, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 - 4° comma – del D. Lgs. 267/2000 e s.m.i.

Di quanto sopra si è redatto il presente verbale.

IL PRESIDENTE
Firmato digitalmente
PANERO Giovanni Carlo

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato digitalmente
MAZZOTTA C. Donatella

Il documento è firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa