



# Comune di Villar Focchiardo

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO  
Via Conte Carroccio n. 30 (TO) – Tel 011 9645025 Fax 011 9646283  
P.IVA 01375740014 – Email: info@comune.villarfocchiardo.to.it

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.18

### OGGETTO:

**Piano triennale del fabbisogno del personale e Piano delle assunzioni 2023-2025 ex art, 6 del D.Lgs. n. 165/2001.**

L'anno duemilaventitre addì ventotto del mese di marzo alle ore undici e minuti zero nella solita sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. CHIABERTO Emilio Stefano - Presidente	Sì
2. DI GAETANO Eugenio - Vice Sindaco	Sì
3. MILETTO Paolo - Assessore	Giust.
Totale Presenti:	2
Totale Assenti:	1

Partecipa alla seduta il Segretario Dott. Alberto CANE.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE E PIANO DELLE ASSUNZIONI 2023-2025 EX ART, 6 DEL D.LGS. N. 165/2001.**

**IL SINDACO**

Premesso 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 deliberazione n. 13 del 7 Aprile 2022, integrata con D.G.C. n. 39 del 24 Maggio 2022, cui veniva approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il periodo 2022-2024 ed il Piano occupazionale per il triennio 2022/2024;

Atteso che risulta necessario approvare il piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2023-2025;

Visti:

- l'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come da ultimo modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo cui *"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. 4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali (...). 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale. 6-bis. Sono fatte salve le procedure di reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) delle istituzioni scolastiche ed educative statali, delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica e delle istituzioni universitarie, nonché degli enti pubblici di ricerca di cui al decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218. Per gli enti del servizio sanitario nazionale sono fatte salve le particolari disposizioni dettate dalla normativa di settore"*;

- l'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001 secondo cui “1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali. 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60. 3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute. 4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni. 5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni. 6. Qualora, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica attraverso il sistema informativo di cui al comma 2, con riferimento alle amministrazioni dello Stato, si rilevino incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adotta le necessarie misure correttive delle linee di indirizzo di cui al comma 1. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale ed agli enti locali, le misure correttive sono adottate con le modalità di cui al comma 3”;
- l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017 secondo cui “In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”;

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- tale Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono meramente una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

Visti altresì:

- l'art. 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni, che testualmente recita “al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;
- l'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni, in tema di assunzioni, 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, comma 5, del D. Lgs. n. 267/2000 secondo cui, 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;

- l'art. 1, comma 102, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, secondo cui le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

- l'art. 53 del CCNL Comparto Funzioni locali 21.05.2018 secondo cui “1. Gli enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante: a) assunzione, per la copertura dei posti delle categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni; b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati. 2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità”;

- l'art. 12 del CCNL Comparto Funzioni locali 21.05.2018 secondo cui “4. Per effetto di quanto previsto al comma 2, nell'ambito dell'Allegato al CCNL del 31.3.1999, Declaratorie, è disapplicato, con riferimento alla categoria D, la sezione recante: “Ai sensi dell'art. 3, comma 7, per i profili professionali che, secondo la disciplina del DPR 347/83 come integrato dal DPR 333/90, potevano essere ascritti alla VIII qualifica funzionale, il trattamento tabellare iniziale è fissato nella posizione economica D3.”. 5. A seguito delle modifiche introdotte nel sistema di classificazione dai commi precedenti, al personale che, alla data di entrata in vigore del presente CCNL, è inquadrato in profili della categoria D, per i quali, ai sensi della previgente formulazione dell'art.3, comma 7, del CCNL del 31.3.1999 e dell'Allegato A al medesimo contratto, l'accesso dall'esterno avveniva nella posizione economica D3 sono conservati il profilo posseduto e la posizione economica acquisita nell'ambito della categoria”;

Visto l'art. 33 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'art. 16 della legge 12 novembre 2011, n. 183, relativo alle eccedenze di personale, che dai commi 1 a 4 dispone come “

1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare. 4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area”;

Osservato che:

- secondo la novella impostazione definita dal D. Lgs. n. 75/2017, il concetto di “dotazione organica” si deve tradurre non più come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, bensì 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;
- la previsione di tale nuovo modello di programmazione del personale appare finalizzato a superare il meccanismo rigido della dotazione organica che distingue tra posti in organico resi disponibili in base a vacanze pregresse rispetto a procedure concorsuali e posti di nuova istituzione. Tale considerazione è suffragata dal contenuto delle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della P.A.” adottate con decreto del Ministero della Funzione Pubblica di concerto con il MEF che prevede l’abbandono della dotazione organica in favore dell’adozione dell’istituto della “*spesa potenziale massima sostenibile*”;
- in conformità all’art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, il Piano triennale dei Fabbisogni di personale, che si approva con la presente deliberazione, impone la rappresentazione della dotazione organica dell’ente nei termini di cui al prospetto allegato che annovera la situazione esistente nonché le nuove posizioni da coprire, garantendo il contenimento della spesa nei limiti imposti dalla legge;

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

- alla base dei precetti costituzionali di 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 alla collettività;

Atteso che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali è stato di recente ridefinito dalle seguenti norme:

- Decreto-Legge 30 Aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 Giugno 2019, n. 58, che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;
- Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica 17 Marzo 2020, recante misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni;
- Circolare interministeriale del Ministro della Pubblica Amministrazione, del Ministero dell’Economia e delle Finanze e del Ministro dell’Interno del 8 Giugno 2020 sul decreto 17 Marzo 2020 succitato in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

Preso atto del quadro normativo vigente in materia, come da ultimo delineato dalle norme succitate, prevede, ai sensi dell’art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019, come modificato dall’art. 1, comma 853, della legge n. 160/2019, che “*A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, 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 la spesa di personale registrata 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";*

Atteso che il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica 17 Marzo 2020 e la succitata circolare interministeriale dell'8 Giugno 2020 hanno stabilito quanto segue:

- che il nuovo regime assunzionale per i Comuni si applichi a partire dal 20 Aprile 2020;
- che per i Comuni della fascia demografica tra 1.000 e 1.999 abitanti cui questo Comune appartiene, avendo una popolazione residente al 31 Dicembre 2021 di 1.966 abitanti, il valore soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei Comuni rispetto alle entrate correnti è pari al 28,60%;
- che in sede di prima applicazione e sino al 31 Dicembre 2024, i Comuni della fascia demografica tra 1.000 e 1.999 abitanti si dovranno comportare come segue:
  - a) i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al precedente capoverso, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'anno 2018 in misura non superiore ai seguenti valori percentuali:
    - anno 2020: 23,00%
    - anno 2021: 29,00%
    - anno 2022: 33,00%
    - anno 2023: 34,00%
    - anno 2024: 35,00%
  - b) i Comuni che si collocano al di sopra del suddetto valore soglia del 28,60% ma al di sotto del valore soglia del 32,60%, possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato eventualmente anche coprendo il turn over al 100% e cumulando i resti assunzionali a condizione che non sia superato il valore soglia determinato dal rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto approvato;
  - c) i Comuni che si collocano al di sopra del valore soglia del 32,60% 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.
- che il nuovo regime normativo fondato sulla sostenibilità finanziaria comporta per i Comuni la cessazione dell'applicabilità della norma di cui all'articolo 14 comma 7 del D.L. n.

95/2012 che prevedeva la neutralità delle cessazioni dal servizio per processi di mobilità, che invece ora diventano risparmi di spesa utili a programmare eventuali nuove assunzioni;

Visto che questo ente, tenendo conto dei dati relativi al Conto Consuntivo 2022 il cui schema è stato approvato dalla giunta Comunale in data odierna, registra un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, come segue:

ANNO	2020	2021	2022
Entrate Titolo I	965.988,74	971.733,79	987.627,08
Entrate Titolo II	233.566,53	199.010,50	219.328,44
Entrate Titolo III	237.007,19	160.372,76	144.960,71
Totale entrate correnti a rendiconto	1.436.562,46	1.331.117,05	1.351.916,23
FCDE 2022			37.623,12
Media Entrate correnti al netto FCDE			1.335.575,46
Macroaggregato redditi lavoro dipendente a rendiconto 2022			391.172,97
Incidenza			29,29
Valore soglia		28,60	28,60

Atteso che questo Ente, avendo un'incidenza delle spese di personale del 29,29 % sulle entrate correnti, risulta ai sensi della succitata normativa qualificato come ente intermedio, ovvero ente il cui rapporto, ai sensi dell'art. 33, co. 2, del D.L. n. 34/2019, fra spese di personale (come da ultimo rendiconto) e la media delle entrate correnti nel triennio al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, è pari a una percentuale compresa fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.03.2020 attuativo dello stesso D.L. n. 34/2019 rispettivamente del 28,60% e del 32,60%;

Visto che tale collocazione, ai sensi della vigente normativa, e come stabilito anche dalla Corte dei Conti, sez. Veneto, del. n. 15/2021, comporta la possibilità per il Comune di Villar Focchiardo di effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato eventualmente anche coprendo il turn over al 100% e cumulando i resti assunzionali a condizione che:

- non sia superato il valore soglia determinato dal rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto approvato;
- l'ente, mediante i propri strumenti di programmazione, abbia ponderato attentamente la sostenibilità dell'onere conseguente alla provvista di personale in un'ottica pluriennale che tenga in debita considerazione il livello delle entrate correnti e il rapporto tra queste e la spesa corrente, assicurando, dunque, stabili equilibri di bilancio anche in chiave prospettica”.

Atteso che per ultimo rendiconto della gestione approvato, si intende “il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale (...)” (v. Corte conti, Sez. contr. Emilia Romagna, delibera 29 giugno 2020, n. 55).

Atteso altresì che:

a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale per l'anno 2023;

ad esito della dichiarazione annuale prevista, questo ente risulta in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999, essendo al di sotto dei n. 15 dipendenti;

questo ente risulta in regola con i parametri stabiliti con il Decreto 18 Novembre 2020, recante i rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020-2022, che prevede il limite di 1 dipendente ogni 132 abitanti per i Comuni con popolazione tra i 1.000 e 1.999 abitanti, avendo dieci dipendenti in servizio al 31 Dicembre 2021 e n. 1.966 abitanti a tale data;

Ravvisata, per le motivazioni in premessa, la necessità di approvare il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025 e il relativo piano occupazionale, in coerenza con i vincoli di finanza pubblica e con il quadro normativo vigente in materia di spese di personale succitato, prevedendo per il triennio 2023/2025 il solo turn-over del personale che cesserà il servizio nel triennio, e per quanto riguarda l'anno 2023 la sostituzione dell'unità di personale di categoria B6 assegnata al servizio tecnico manutentivo che cesserà il servizio in data 1 Settembre 2023, avvalendosi delle seguenti procedure:

In via prioritaria mediante la procedura di mobilità obbligatoria ex art. 32 bis del D. Lgs. 165/2001;

In via subordinata mediante attingimento da graduatoria concorsuale di altro Ente, o, in ulteriore subordine, mediante procedura concorsuale;

Atteso che l'ente, mediante i propri strumenti di programmazione, in primo luogo esplicitati con l'approvazione del bilancio di previsione per il periodo 2023-2025 il cui schema viene approvato dalla giunta Comunale in data odierna, ha ponderato attentamente la sostenibilità dell'onere conseguente alla provvista di personale con le modalità sopra esplicitate, in un'ottica pluriennale che tenga in debita considerazione il livello delle entrate correnti e il rapporto tra queste e la spesa corrente, assicurando, dunque, stabili equilibri di bilancio anche in chiave prospettica, in conformità pertanto a quanto stabilito dalla succitata normativa e secondo le linee indicate dalla summenzionata deliberazione della Corte dei Conti, sez. Veneto, n. 15/2021

Accertato che questo ente:

ha rispettato gli equilibri di bilancio e i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2022;

ha rispettato il limite di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

ha trasmesso il Bilancio di Previsione Finanziario 2022-2024 ed il Rendiconto di Gestione 2021 alla BDAP nei termini previsti;

Precisato che la programmazione del fabbisogno è comunque suscettibile di revisione in ragione di sopravvenute esigenze connesse agli obiettivi dati ovvero in relazione alle limitazioni o ai vincoli normativi e/o di finanza pubblica o di rispetto degli equilibri di bilancio, che regolamentano le capacità occupazionali nella pubblica amministrazione;

Richiamato l'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, che dispone come, a decorrere dall'anno 2002, gli Organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Tenuto conto che questo ente:

è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile prescritti dalla legge n. 68/1999;

ha approvato il Piano delle Azioni Positive per gli anni 2023-2025, giusta deliberazione della Giunta Comunale n. 20 del 28/03/2023;

Richiamati:

il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165/2001 e smi recante disposizioni in materia di reclutamento di personale;



il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;  
il D. Lgs. n. 150/2009 e smi;  
la legge n. 183/2011;  
il D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135;  
il D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge n. 114/2014;  
la legge n. 190/2014;  
la legge n. 208/2015;  
il D. Lgs. n. 75/2017;  
la legge n. 205/2017;  
la legge n. 145/2018;  
il D.L. n. 4/2019;  
il D.L. n. 34/2019;  
la Legge 58/2019;  
il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica 17 Marzo 2020;  
la Circolare interministeriale del Ministro della Pubblica Amministrazione, del Ministero dell'Economia e delle Finanze e del Ministro dell'Interno dell'8 Giugno 2020;  
il CCNL Comparto Funzioni locali 21.05.2018;  
il Regolamento generale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Ritenuto che l'adozione del presente provvedimento, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 267/2000, sia di competenza della Giunta Comunale;

## **PROPONE ALLA GIUNTA COMUNALE**

*Per i motivi in narrativa espressi che qui integralmente si intendono riportati*

1. Di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il periodo 2023-2025 ed il Piano occupazionale per il triennio 2023/2025, prevedendo per il triennio 2023/2025 il solo turn-over del personale che cesserà il servizio nel triennio, e per quanto riguarda l'anno 2023 la sostituzione dell'unità di personale di categoria B6 assegnata al servizio tecnico manutentivo che cesserà il servizio in data 1 Settembre 2023, avvalendosi delle seguenti procedure:  
In via prioritaria mediante la procedura di mobilità obbligatoria ex art. 32 bis del D. Lgs. 165/2001;  
In via subordinata mediante attingimento da graduatoria concorsuale di altro Ente, o, in ulteriore subordine, mediante procedura concorsuale;
2. Di dare atto che con l'approvazione del presente provvedimento il Comune, mediante i propri strumenti di programmazione, in primo luogo esplicitati con l'approvazione del bilancio di previsione per il periodo 2023-2025 il cui schema viene approvato dalla giunta Comunale in data odierna, ha ponderato attentamente la sostenibilità dell'onere conseguente alla provvista di personale con le modalità sopra esplicitate, in un'ottica pluriennale che tenga in debita considerazione il livello delle entrate correnti e il rapporto tra queste e la spesa corrente, assicurando, dunque, stabili equilibri di bilancio anche in chiave prospettica, in conformità pertanto a quanto stabilito dalla succitata normativa e secondo le linee indicate dalla summenzionata deliberazione della Corte dei Conti, sez. Veneto, n. 15/2021;
4. Di dare atto che il Piano dei fabbisogni del Personale 2023-2025:
  - a. è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dagli artt. 34-*bis* e 35 del D. Lgs. n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al D.P.C.M. 8 maggio 2018;
  - b. non prevede stabilizzazioni ai sensi dell'art. 35, comma 3-*bis*, del D. Lgs. n. 165/2001;
5. Di attestare che, a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, non sussistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
6. Di dare indirizzo al Segretario Comunale affinché attivi, qualora si verificano i presupposti, le necessarie procedure di reclutamento secondo quanto stabilito al punto 1), precedute dall'attivazione della cd. Mobilità obbligatoria ex art. 34/bis del D.lgs. N° 165/2001;

7. Di precisare altresì che l'effettiva assunzione in servizio del personale potrà avvenire fermo restando il rispetto dei vincoli imposti dal quadro normativo di riferimento e/o di finanza pubblica ovvero dell'equilibrio pluriennale di bilancio vigenti al momento dell'assunzione;
8. Di dare atto che il piano occupazionale, come delineato nel prospetto allegato, è compatibile con le risorse a disposizione in termini di budget assunzionale e con le norme di cui in premessa;
9. Di dare atto che la programmazione *de qua* è suscettibile di revisione, in qualsiasi momento;
10. Di dare atto che il presente provvedimento costituisce allegato obbligatorio del DUP;
11. Di demandare al Responsabile dell'Area Amministrativa ed al Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

## **LA GIUNTA COMUNALE**

**VISTA** la proposta di deliberazione di cui sopra;

**VISTI** i pareri resi ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.;

**VISTO** lo Statuto Comunale approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 20/01/2000 e successive modifiche;

**AD UNANIMITA'** dei voti favorevoli, resi in forma palese,

## **DELIBERA**

- Di approvare la proposta di deliberazione ad oggetto come sopra trascritta;
- Di assolvere l'obbligo di pubblicazione del presente provvedimento, in adempimento del D.Lgs. del 14.03.2013, n.33 nella sezione "Amministrazione Trasparente" e in adempimento dell'art. 23 del suddetto decreto, nella sotto sezione "Provvedimenti – Provvedimenti organi indirizzo politico" del sito web dell'Ente.

\* \* \* \* \*

**Successivamente su proposta del Presidente e ad unanimità di voti espressi in forma palese, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi del 4 comma dell'art. 134 del D. Lgs 267/2000.**

Letto, confermato e sottoscritto

**IL SINDACO**  
Firmato digitalmente  
CHIABERTO Emilio Stefano

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
Firmato digitalmente  
Dott. Alberto CANE