



COMUNE DI LEINI

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

VERBALE DI DELIBERAZIONE della GIUNTA COMUNALE

N. 276 DEL 05/12/2022

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2023-2025 E APPROVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA AI SENSI DEL DECRETO LEGGE N. 34/2019, ARTICOLO 33 E IN SUA APPLICAZIONE IL DPCM 17 MARZO 2020. RICOGNIZIONE DELLE ECCEденENZE DI PERSONALE PER L'ANNO 2023 AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D.LGS N. 165/2001 E SS.MM.II.

L'anno duemilaventidue addì cinque del mese di dicembre alle ore quattordici e minuti quarantatre presso la sede comunale denominata "Villa Chiosso", sita in Via Ricciolio n. 43 (ove sono ubicati gli Uffici di Staff in supporto agli Organi Istituzionali), regolarmente convocata, si è riunita, la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. PITTALIS Renato - Sindaco	Sì
2. BRUNO Cristina - Vice Sindaco	Sì
3. CAUDANA Mauro - Assessore	Sì
4. LUETTO Dario - Assessore	Sì
5. CHIABRANDO Marco Giuseppe - Assessore	Sì
6. MASI Carmela - Assessore	Sì

Partecipa all'adunanza il Segretario Generale Verneau, dott.ssa Diana

Il Presidente prende atto che è presente il numero legale dei componenti.

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2023-2025 E APPROVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA AI SENSI DEL DECRETO LEGGE N. 34/2019, ARTICOLO 33 E IN SUA APPLICAZIONE IL DPCM 17 MARZO 2020. RICOGNIZIONE DELLE ECCELENZE DI PERSONALE PER L'ANNO 2023 AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D.LGS N. 165/2001 E SS.MM.II.

Delibera G.C.n.276 del 05/12/2022

LA GIUNTA COMUNALE

Su proposta e a relazione del Sindaco, geom Renato PITTALIS

PREMESSO che il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, ha disposto (con l'art. 1, comma 1, lettera a)) che "Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le Amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni: a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei Fabbisogni) e 6, [...] del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165";

VISTO l'art. 6 del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165, e ss.mm.ii.;

VISTO l'art. 1 del D-P-R- n. 81 del 24.06.2022 che modifica diversi piani tra cui il Piano triennale dei fabbisogni di personale (Art. 1, comma 1, lettera a)), che confluiscono nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

CONSIDERATO che:

- il PIAO del Comune di Leini, per l'anno 2022, è stato approvato con carattere ricognitorio dalla Giunta Comunale con Deliberazione n. 177 del 13/09/2022;
- con deliberazione G.C. n. 240 del 11/11/2022 è stata modificata la Sezione 3.3 "Organizzazione e Capitale Umano" - Sottosezione di programmazione "Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale" 2022/2024;
- con deliberazione G.C. n. 260 del 05.12.2022 è stata apportata la 2^a modifica alla sezione 3.3 del PIAO "Organizzazione e Capitale Umano" - Sottosezione di programmazione "Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale" 2022/2024;
- risulta comunque opportuno approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale per l'approvazione del Bilancio di Previsione 2023-2025 da adottare entro il mese di dicembre 2022;
- il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale in approvazione verrà inserito nel PIAO 2023-2025;
- il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale verrà rivisto e modificato durante l'anno 2023 anche in considerazione delle nuove disposizioni stabilite con il nuovo CCNL Funzioni Locali 2019-2021, la cui sottoscrizione definitiva è avvenuta il 16 novembre 2022;

- l'approvazione del PIAO 2023-2025 dovrà avvenire contestualmente a tutti i piani assorbiti entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio unico di previsione 2023-2025;

ATTESO che con Decreto attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 (c.d. "Decreto Crescita") - - Dipartimento della Funzione Pubblica del 17 marzo 2020 sono state adottate le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrato in vigore dal 20 aprile 2020;

VISTO 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. 557quater, L. n. 296/2006;

VISTA la circolare del 13 maggio 2020 sul decreto del Ministero per la P.A. attuativo dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni, pubblicata in Gazzetta Ufficiale dell'11 settembre 2020 n. 226;

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;

VISTA la circolare del 13 maggio 2020 sul decreto del Ministero per la p.a. attuativo dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni, pubblicata in Gazzetta Ufficiale dell'11 settembre 2020 n. 226;

VISTO il parere della Ragioneria Generale dello Stato fornito al Comune di Roma prot. N. 12454 del 15/01/2021;

DATO ATTO che, si è proceduto alla revisione delle cessazioni previste per gli anni 2023-2025 che al momento interessano 2 dipendenti:

Istruttore Direttivo Tecnico Urbanistico	09.01.2023
Istruttore Direttivo Amministrativo	01.05.2023

DATO ATTO inoltre che:

- il dipendente V.M. Agente di P.M. cat C – con nota acquisita al prot. n. 23906 in data 14.11.2022, ha rassegnato le proprie volontarie dimissioni con decorrenza 12.12.2022,
- Il dipendente C.M. Agente di P.M. cat. C – con nota acquisita al prot. n. 24234 in data 16.11.2022, ha rassegnato le proprie volontarie dimissioni con decorrenza 19.12.2022,
- il dipendente D.G. – Istruttore Direttivo Tecnico – Settore Tecnico Urbanistica, Edilizia Privata, Ambiente cat. D – con nota acquisita al prot. n. 22849 in data 02.11.2022, ha rassegnato le proprie volontarie dimissioni con decorrenza 09.01.2023,
- la dipendente M.R.D. – Messo Notificatore – cat. B3 – con nota acquisita al prot. n. 14182 in data 04.07.2022 ha richiesto parere preventivo per il rilascio del nulla osta alla mobilità

volontaria – art. 30 d.lgs 165/2001 - e con nota prot. 16550 del 4.08.2022, il Responsabile del Settore Servizi alla Persona ha rilasciato parere favorevole alla mobilità in uscita richiesta, previa copertura del posto, la cui decorrenza è stata presuntivamente individuata nel 01.06.2023;

- con deliberazione G.C. n. 174 del 09.09.2022, è stato rilasciato parere favorevole alla mobilità in uscita alla dipendente L.V. – Istruttore Amministrativo – cat. C – assegnata al Settore Istruzione, Politiche sociali e del Lavoro, ai sensi dell'art. 30 Dlgs 165/2001, nei ruoli dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, dove attualmente è comandata funzionalmente, la cui decorrenza è stata stabilita al 01.01.2023;
- con deliberazione G.C. n. 249 del 18.11.2022 è stata anticipata la trasformazione del contratto di formazione e lavoro con il dipendente R.D.E. assegnato al Settore Istruzione, Politiche sociali e del Lavoro, in rapporto a tempo indeterminato con decorrenza 01.12.2022;
- la dipendente B.A. “Collaboratore professionale amm.vo” cat. B3, ha richiesto, con nota acquisita al protocollo generale al n. 8231 in data 30.04.2021, la trasformazione del rapporto di lavoro da part time 80% a tempo pieno;

VISTO 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. 557quater, L. n. 296/2006;

VISTA la circolare del 13 maggio 2020 sul decreto del Ministero per la P.A. attuativo dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni, pubblicata in Gazzetta Ufficiale dell'11 settembre 2020 n. 226;

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;

VISTA la circolare del 13 maggio 2020 sul decreto del Ministero per la p.a. attuativo dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni, pubblicata in Gazzetta Ufficiale dell'11 settembre 2020 n. 226;

VISTO il parere della Ragioneria Generale dello Stato fornito al Comune di Roma prot. N. 12454 del 15/01/2021;

RILEVATO che per l'anno 2023, si applicherà quanto previsto nell'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014: e sarà possibile avere capacità assunzionali pari al 100% della spesa del personale cessato dall'anno 2020 in poi, ovvero pari:

Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2020 al netto delle assunzioni avvenute nel 2020 da utilizzare nel 2021 nel 2020 solo a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over	€ 0
Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2021 da utilizzare nel 2022 (al netto delle assunzioni già effettuate nel corso del 21-22)	€ 52.035,29
Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2022 da utilizzare nel 2023 o nel 2022 solo a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over	€ 521.908,27
Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2023 da utilizzare nel 2024 o nel 2023 solo a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over	€ 83.465,12

RICHIAMATO in particolare l'art. 5 comma 2 del D.M. del 17.3.2020_attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019 che prevede “2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione”;

RICHIAMATO inoltre ai sensi del Decreto 21 ottobre 2020 - (GU n.297 del 30-11-2020) ART. 3 COMMA 2 «Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune 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»;

RICHIAMATO il D.M. del 17.3.2020 attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019 si analizza la situazione dell'Ente, in base alle risultanze in merito alla spesa del personale, alle entrate correnti e al Fondo Crediti dubbia esigibilità come risultanti dai rendiconti della spesa 2019, 2020, 2021 e bilancio di previsione, assestato, con riferimento alla parte corrente 2020, aggiornato applicando la novità richiamata al punto appena precedente:

Entrate correnti: accertamenti di competenza relative all'ultimo rendiconto approvato	16.266.522,94 €
Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al penultimo rendiconto approvato	15.195.272,56 €
Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al terzultimo rendiconto approvato	14.373.731,47 €
MEDIA ARITMETICA DEGLI ACCERTAMENTI DI COMPETENZA DELLE ENTRATE CORRENTI DELL'ULTIMO TRIENNIO	15.278.508,99 €

fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata	941.414,58 €
MEDIA ARITMETICA DELLE ENTRATE CORRENTI DEL TRIENNIO AL NETTO DEL FCDE	14.337.094,41 €

RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI DELL'ENTE	19,19%
VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO	27,00%

PRESO ATTO che il Comune si colloca al di sotto dei valori della soglia della Tabella 1 di cui all'art. 4 co. 1 del D.M. del 17.3.2020 attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019, può quindi, in base all'art. 5 comma 1 del D.M. incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa per i seguenti anni:

	2020	2021	2022	2023	2024
% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA TABELLA 2 DM	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
INCREMENTO EFFETTIVO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (AL DI FUORI DELLA MEDIA DI SPESA 2011-2013)	227.160,81 €	403.841,45 €	479.561,72 €	530.041,90 €	555.281,99 €
SPESA MASSIMA UTILIZZABILE PER ASSUNZIONI AL FINE DI NON SFORARE LA % INDICATA IN TABELLA 1 DM. (stante l'attuale rapporto tra spesa personale/media entrate correnti triennio al netto FCDE)	227.160,81 €	403.841,45 €	479.561,72 €	530.041,90 €	555.281,99 €
Somma effettivamente utilizzata nell'anno per assunzioni	73.380,38 €	146.074,59 € (cui va aggiunto quanto speso nel 2020)	212.499,09*	0	0
Somma residua dopo le assunzioni effettivamente realizzate	153.780,43 €	184.420,09 €	47.607,66 €	98.087,84 €	123.327,93 €

* al momento della redazione del presente piano

PRESO ATTO che l'art. 7 c.1 del D.M. del 17.3.2020 attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019, prevede che *“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 557quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. bilancio asseverato dall'organo di revisione”*;

DATO ATTO che ai sensi del quadro normativo vigente coesistono l'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014 per le cessazioni che intercorreranno dal 2020 al 2024 e quanto previsto con il D.M. 17 marzo 2020, ovvero ci saranno:

- le capacità assunzionali derivanti dal personale cessato;
- gli ulteriori “bonus” di capacità assunzionali previsti per i comuni virtuosi in base al D.M. 17 marzo 2020;

PRECISATO che secondo ANCI *“l'applicazione delle nuove regole in materia di determinazione della capacità assunzionale in base al principio di sostenibilità finanziaria, a differenza di quelle in materia di turn-over, non portano alla definizione di un budget assunzionale, che può essere speso nell'esercizio di riferimento, ma all'individuazione di un limite complessivo di spesa. Ciò comporta che le percentuali di crescita annuale individuate dalla Tabella sopra riportata consentono la quantificazione di una spesa aggiuntiva che si somma al valore della spesa di personale registrata nel 2018, e da tale sommatoria si ricava il limite complessivo della spesa di personale nell'anno di riferimento. Qualora ci si limitasse a considerare le percentuali di incremento annuale solo in termini di budget assunzionale valevole anno per anno, si perderebbe la possibilità di utilizzare i risparmi derivanti dalla contrazione della spesa rispetto al 2018 ad esempio per cessazioni di personale intervenute a qualsiasi titolo. “;*

RITENUTO di aggiornare il fabbisogno di personale, alla luce delle cessazioni intervenute, o all'istituzione di nuovi posti, secondo il seguente programma di assunzioni che prevede, nel 2023, complessive n. 13 assunzioni di cui n. 7 già previste, dal PTFP 2022/2024 le cui assunzioni potranno avvenire entro il 31.12.2022:

N.	Settore	Cat.	Profilo	Modalità di copertura posto	Anno
1	Finanziario	D	Istruttore Direttivo Amministrativo	Mobilità-graduatorie-concorso	2022
1	Servizi al Cittadino e alle imprese	C	Istruttore Tecnico Informatico	Mobilità-concorso	2022
1	Servizi al Cittadino e alle imprese	B3	Collaboratore amministrativo - professionale	L. 68/99 – quota d'obbligo – concorso concluso	2022
1	Servizi alla Persona	B3	Collaboratore amministrativo - professionale – “Messo Notificatore”	Concorso concluso	2022
1	Servizi alla Persona	C	Istruttore amministrativo	P.V. art. 52 comma 1bis D.lgs 165/2001	2022
1	Tecnico LL.PP.	D	Istruttore Direttivo Tecnico	Scorrimento graduatoria	2022

1	Tecnico Urban.	D	Istruttore Direttivo Tecnico	Scorrimento graduatoria	2022
1	Servizi al Cittadino e alle imprese	C	Istruttore Amministrativo Contabile	Scorrimento graduatoria	2023
1	Polizia Municipale	D	Ispettore di P.M.	Mobilità - scorr. Graduat. Concorso	2023
2	Polizia Municipale	C	Agente di P.M.	Mobilità - scorr. Graduat. – concorso	2023
1	Tecnico LL.PP.	C	Istruttore Tecnico Geometra	Mobilità-scorrimento graduatorie – concorso	2023
1	Tecnico Urbanistica	C	Istruttore Tecnico Geometra	Mobilità-scorrimento graduatorie – concorso	2023

RILEVATO che ai fini della coerenza con le linee di indirizzo l'ente, come si desume dall'Allegato A) ha:

a) elaborato il costo della dotazione organica e finanziaria del personale attualmente in servizio per l'anno 2023 che comporta una spesa pari ad € **3.495.738,92** di cui € **2.706.707,56** soggetti al limite 2011-2013, che risulta contenuta nei limiti di spesa del triennio 2011/13 pari a € **2.997.791,31**;

b) elaborato la dotazione organica finanziaria teorica composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni previste per il 2024 che comporta una spesa teorica pari ad € **3.494.811,04** di cui € **2.705.779,68** soggetti al limite 2011-2013, che risulta contenuta nei limiti di spesa del triennio 2011/13 pari a € **2.997.791,31**;

c) elaborato la dotazione organica finanziaria composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni previste per il 2025, che comporta una spesa pari ad € **3.465.136,52** di cui € **2.774.992,14** soggetti al limite 2011-2013, che risulta contenuta nei limiti di spesa del triennio 2011/13 pari a € **2.997.791,31**;

d) elaborato gli spazi finanziari disponibili sia per il personale a tempo indeterminato che determinato o flessibile verificando il rispetto del valore limite stanziato nel bilancio di previsione e quello dei vincoli finanziari della nuova spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 pari ad € **337.457,96**;

ACCERTATO che le risorse economiche necessarie trovano adeguata capienza nelle risorse stanziate nel bilancio di previsione per gli anni 2023, 2024 e 2025;

VISTO l'art. 16 della Legge 183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongo l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

ATTESO che:

- ai sensi dell'art. art. 6 c. 1 terzo capoverso del D. Lgs. 165/01 nell'individuazione delle dotazioni organiche, le amministrazioni non possono determinare, in presenza di vacanze di organico,

situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello dirigenziale;

- la condizione di soprannumero, ovvero di personale extra dotazione organica, si rileva dal confronto tra i dipendenti in servizio e la consistenza della dotazione organica;
- la condizione di eccedenza si rileva in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria, con particolare riferimento all'impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale;
- la mancata applicazione della norma sopra riportata è sanzionata con il divieto di effettuare nuove assunzioni o di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti adottati;
- che la stessa prevede il coinvolgimento dei dirigenti che sono chiamati ad attivare questa procedura in quanto il mancato rispetto di tale obbligo, è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare;

RILEVATO che ai fini della coerenza con le linee di indirizzo l'ente ha effettuato la seguente procedura:

- è stato richiesto ai responsabili di servizio la proposizione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti, secondo criteri non meramente sostitutivi, ossia di vacanze di posizioni da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future, indicando per ogni profilo professionale richiesto:
 - a) le competenze in relazione alle conoscenze, alle capacità e alle caratteristiche comportamentali ricercate, al fine di meglio calibrare la scelta dei candidati;
 - b) la distinzione del tipo di approvvigionamento se a tempo indeterminato o flessibile anche in funzione dell'evoluzione normativa, ovvero delle nuove tecnologie richieste in termini di specializzazione, del Settore/ufficio/area di riferimento, verificando come tale personale sia necessario al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o operativi dell'ente come definiti nel piano della performance;
 - c) l'obbligo di indicare, in relazione alle attività svolte anche a livello prospettico, eventuali eccedenze di personale nel proprio settore ai sensi dell'art.33 del d.lgs.165/01;
 - d) puntuale indicazione di servizi da esternalizzare o internalizzare motivando puntualmente le ragioni di tali scelte, in funzione dell'economicità, efficienza e qualità dei servizi;
- ai fini del rispetto delle linee di indirizzo del decreto ministeriale, si è provveduto a:
 - a) elaborare la dotazione organica teorica numerica composta dal personale attualmente in servizio sulla base delle *linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA* emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018;

CONSIDERATO che è stato richiesto ai responsabili dei servizi di effettuare la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2023 ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs n. 165/2001 e ss.mm.ii.;

DATO ATTO che la procedura di ricognizione delle eccedenze di personale ha riscontrato che non vi sono situazioni di soprannumero o esubero di dipendenti per l'anno 2023, attraverso le dichiarazioni prodotte dai singoli responsabili dell'ente;

RITENUTO di stabilire che, nel caso si verificano cessazioni impreviste di personale già previsto in dotazione organica, sia possibile effettuare la mesa sostituzione del posto di pari categoria senza approvare una modifica del presente Piano in quanto la spesa relativa è già stata conteggiata nel pieno rispetto della soglia limite per la spesa di personale anno 2023;

DATO ATTO che l'utilizzo del lavoro flessibile avviene nel rispetto del limite di spesa dell'anno 2009 (€ 91.301,00) pari ad € 26.215,93;

RILEVATO che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, è coerente il parere della Corte dei Conti Lombardia n. 167 del 24.09.2021 che stabilisce: “...non può che ribadirsi il principio a mente del quale la sostituzione del personale cessato dal servizio in corso d'anno costituisce assunzione di personale, possibile entro i limiti della capacità assunzionale dei comuni. Tale capacità assunzionale deve essere improntata al principio della “sostenibilità finanziaria” della spesa, misurata attraverso i valori soglia e le percentuali per come definiti dal D.M. 17marzo 2020”;

VISTO l'insieme dei posti attualmente occupati o da occupare come evidenziato nella tabella di seguito riportata:

Categ.	Profilo Professionale	Posti occupati	Posti vacanti da sostituzioni	Posti vacanti di nuova istituzione
--------	-----------------------	----------------	-------------------------------	------------------------------------

Cat. A	Operatore scolastico	1	0	0
--------	----------------------	---	---	---

Cat. B	Operatore servizi Asilo Nido	3	0	0
	Operatore Socio Ass.le	0	0	0
	Operatore Addetto Archivio	0	0	0
	Esecutore Amministrativo	3	0	0
	A.D.E.S.T. - O.S.S.	3	0	0
	Operaio Generico	3	0	0
Cat. B3	Collaboratore prof.le Amm.vo	8	0	1
	Collab.re Prof.le Coordinat. ADEST /OSS	0	0	0

	Collaboratore prof.le Messo Notificatore	1	1	0
Cat. C	Istruttore Amministrativo / Contabile	21	0	2
	Istruttore Tecnico P/ Time 50%	1	0	0
	Istruttore Tecnico	3	0	2
	Istruttore Tecnico Informatico	0	0	1
	Istruttore Agente Polizia Municipale	11	2	0
	Istruttore Educatore Asilo Nido	1	0	0
Cat. D	Istruttore Direttivo Amministrativo	8	1	0
	Istruttore Direttivo Contabile	1	0	0
	Istruttore Direttivo Informatico	0	0	0
	Istr. Diret. Area Socio Ass.le	1	0	0
	Istruttore Direttivo Tecnico LL.PP.	3	0	1
	Istruttore Direttivo Urbanistica	2	1	0
	Istruttore Direttivo Urbanistica Art. 110 TUEL 267/00	1	0	0
	Istruttore Direttivo Tecnico LL.PP. Art. 110 TUEL 267/00	1	0	0
	Istruttore Ispettore Polizia Municipale	1	1	0
CAT.	Funzionario Tecnico	0	0	0

D3	Funzionario Comandante Polizia Locale	1	0	0
	Funzionario Amministrativo	0	0	0
Totali		78	6	7

* 1 Staff del Sindaco art. 90 Dlgs 267/00 ptime 55%

DATO ATTO che:

1. non sussiste, al momento, in servizio presso l'Ente personale in soprannumero rispetto al complesso dei posti previsti nella dotazione organica dell'Ente;
2. non risultano, sentiti i Responsabili di Servizio in merito a rilevazioni di eventuali eccedenze, segnalazioni di personale in esubero in relazione a sopravvenute modificazione dell'organizzazione del lavoro e delle competenze assegnate alla struttura cui ciascun Responsabile è preposto;

PRESO ATTO che sulla base dei vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, risulta una spesa per personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 pari ad €91.301,00;

RICHIAMATO l'art. 22, comma 15, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e le successive modifiche apportate con la legge 28 febbraio n. 8 che ha prorogato i termini al 2022 e aumentato la percentuale che può essere dedicata al personale di ruolo nel limite del 30% per effettuare una "progressione verticale";

RICHIAMATO l'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come novellato dal d.l. 80/2021 convertito in legge 113/2021;

PRESO ATTO della necessità di approvare il piano del fabbisogno del personale prevedendo il seguente piano assunzionale per il periodo 2023-2025:

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO e DETERMINATO 2023-2025:

ANNO 2023	N. POSTI	CAT.	SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	TIPOLOGIA - TEMPO	TITOLO DI STUDIO
	1	D	POLIZIA LOCALE	Istruttore Direttivo Commissario	Mobilità volontaria - Scorrimento graduatoria - Concorso pubblico	A TEMPO PIENO E INDETERMINATO - con utilizzo dei resti assunzionali cessati 2021/22	Laurea

1	C1	PERSONALE	Istruttore Amministrativo Contabile	Scorrimento graduatoria - Mobilità volontaria - Concorso pubblico	A TEMPO PIENO E INDETERMINATO – con utilizzo dei resti assunzionali cessati 2021/22	Diploma scuola media superiore
1	C1	TECNICO urbanistica	Istruttore Tecnico Geometra	Scorrimento graduatoria / Mobilità volontaria / Concorso pubblico	TEMPO PIENO E INDETERMINATO – con utilizzo dei resti assunzionali cessati 2022	Diploma scuola media superiore
1	C1	TECNICO LL..PP.	Istruttore Tecnico Geometra	Scorrimento graduatoria / Mobilità volontaria / Concorso pubblico	TEMPO PIENO E INDETERMINATO – con utilizzo dei resti assunzionali cessati 2022	Diploma scuola media superiore
2	C1	Polizia locale	Agente di P.M.	Mobilità volontaria Concorso pubblico Scorrimento graduatoria	TEMPO PIENO E INDETERMINATO – con utilizzo dei resti assunzionali cessati 2022	Diploma scuola media superiore

	N. POSTI	CAT.	DECORRENZA	SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	TIPOLOGIA - TEMPO	TITOLO DI STUDIO
ANNO 2024	Al momento non è prevista programmazione di fabbisogno di personale							

	N. POSTI	CAT.	DECORRENZA	SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	TIPOLOGIA - TEMPO	TITOLO DI STUDIO
ANNO 2025	Al momento non è prevista programmazione di fabbisogno di personale							

ATTESO che inoltre sono prevedibili e autorizzate procedure di mobilità in entrata in luogo di eventuali mobilità in uscita e/o a seguito di presentazione di nuove dimissioni, assunzioni con conseguente turn-over al fine di non depotenziare gli uffici comunali e la gestione dei servizi;

RICHIAMATO l'articolo 52, comma 1-*bis*, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come novellato dal d.l. 80/2021 convertito in legge 113/2021, che, con riferimento alle progressioni di carriera del personale mediante inquadramento nella categoria superiore, così dispone:

“(...) Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente”;

ATTESO, quindi, che la fonte legale consente, nel limite massimo del cinquanta per cento dei posti disponibili entro una certa categoria di inquadramento, di procedere alla copertura dei medesimi posti attraverso l'attivazione di una procedura comparativa riservata al solo personale interno in possesso dei necessari requisiti;

RILEVATO che l'ente si è dotato di una regolamentazione di dettaglio della fattispecie mediante approvazione di specifico regolamento di procedura comparativa, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 203 del 12/11/2021;

RILEVATO inoltre che la finalità della norma, derogatoria del generale principio della concorsualità nell'accesso al pubblico impiego, è, nel contempo, valorizzare le professionalità interne presenti presso l'Amministrazione e garantire una più efficace ed efficiente copertura di posizioni che si ritiene motivatamente siano meglio presidiate ricorrendo a tali professionalità.

CONSIDERATO che la presente programmazione del personale dovrà essere contenuta quale integrazione al documento unico di programmazione, cui si rinvia per i necessari criteri di dettaglio con successiva deliberazione che dovrà essere adottata dal Consiglio Comunale;

EVIDENZIATO che il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale in approvazione verrà inserito nel PIAO 2023-2025, che dovrà essere adottato entro il 31 gennaio 2023;

DATO ATTO che verrà acquisito il parere del Collegio dei revisori dei conti - art. 19 c. 8 L. 28/12/2001 n. 448 e s.m.i., per la certificazione della compatibilità delle spese di personale con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica e sulla coerenza con le linee guida del Ministero della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018;

ACCERTATO come l'attuale fabbisogno di personale trovi favorevole attuazione, ricorrendo il rispetto delle seguenti condizioni:

- vincoli disposti dall'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014, e s.m.i.;
- vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa;
- obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto a valore medio del triennio 2011/2013;
- vincoli di finanza pubblica previsti dall'art. 1 della Legge 208 del 28.12.2015 (Legge di Stabilità 2016) ovvero rispetto dei vincoli del pareggio di Bilancio;
- adozione del Piano della Performance 2022-2024 di cui all'art. 10, comma 5, del d.lgs. 27.10.2009, n. 150, (ora organicamente unificato nel PEG con l'art. 169 del D.lgs. 18/8/2000, n. 267);
- aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità 2019/2021 (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006) con deliberazione della Giunta Comunale, n. 48 del 8/4/2021 con oggetto "Approvazione piano triennale delle azioni positive triennio 2021-2023";
- aver effettuato la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, nonché la programmazione triennale del fabbisogno di personale, secondo quanto previsto dall'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 (art. 6, comma 6, del D. Lgs. 165/2001);
- aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/ dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, né sovrannumerarietà, nemmeno per l'anno 2023;
- che la spesa di personale prevista per gli anni 2023/2024/2025, è contenuta nel limite della spesa media del triennio e pertanto rispettosa della disposizione del nuovo art. 1 c. 557 quater della L. 296/2006, così come integrato dall'art. 3 c. 5 bis del D.L. 90/2014, ovvero il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente

alla data di entrata in vigore della norma che, a decorrere dall'anno 2014 – come chiarito dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie nella deliberazione n. 25/14 – è il 2011 / 2013;

- che la spesa di personale prevista per gli anni 2023/2024/2025 derivante dal piano di fabbisogno rispetta gli equilibri di bilancio pluriennale;
- aver inviato il precedente Piano triennale dei fabbisogni del personale nei tempi previsti dalla norma ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001;
- aver rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, di rendiconti, del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche, ai sensi dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016;
- risultare in regola con quanto previsto dall'art. 9 comma 3 bis del D.L. 185/2008 in materia di certificazione di un credito di somme dovute per somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali;

VISTI i pareri favorevoli ai sensi dell'art. 49 e 147 bis del T.U.E.L. n° 267 del 18.08.2000 in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi dal responsabile del Settore interessato e dal responsabile del Settore Finanziari ed alla presente allegati;

Con voti unanimi e favorevoli espressi nelle forme di legge:

DELIBERA

DI APPROVARE la narrativa, e, per l'effetto:

1. Di prendere atto dei calcoli effettuati, sintetizzati nella tabella allegata alla presente deliberazione, sulla riconversione della dotazione organica in termini finanziari e della sua correlazione con la spesa massima assentibile definita nella media della spesa sostenuta nel triennio 2011-2013, delle capacità assunzionali disponibili per le assunzioni all'esterno di personale a tempo indeterminato e determinato e/o flessibile, del rispetto del limite delle spese da sostenere con il presente fabbisogno del personale, del personale assumibile, e delle altre spese del personale da confrontare sia sul limite della spesa prevista nel bilancio di previsione 2023, 2024, e 2025, sia del non superamento della media della spesa del personale sostenuta nel triennio 2011-2013 e del rispetto dei parametri del D.M. 17 marzo 2020 art. 4 c.1.
2. Di precisare che il presente fabbisogno del personale è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dalla circolare 8 maggio 2018 dal Ministero della pubblica amministrazione, seguendo il seguente iter: a) formulazione delle proposte da parte dei responsabili dell'Ente secondo la logica dell'innovazione e della semplificazione delle figure professionali necessarie; b) della verifica dei punti di forza e di debolezza discendenti dai servizi e dalle funzioni rilevati dal SOSE; c) sulla verifica del personale da inserire sulla base dei fabbisogni a tempo indeterminato e di tipo flessibile; d) di limiti finanziari e delle priorità riferite alla realizzazione degli obiettivi del mandato del Sindaco.
3. Di approvare il seguente quadro assunzionale per gli anni 2023 – 2024 e 2025:

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO e DETERMINATO:

ANNO 2023	N. POSTI	CAT.	SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	TIPOLOGIA - TEMPO	TITOLO DI STUDIO
	1	D	POLIZIA LOCALE	Istruttore Direttivo Commissario	Mobilità volontaria - Scorrimento graduatoria - Concorso pubblico	A TEMPO PIENO E INDETERMINATO – con utilizzo dei resti assunzionali cessati 2021/22 (assunzione da settembre 2022)	Laurea
	1	C1	PERSONALE	Istruttore Amministrativo Contabile	Scorrimento graduatoria - Mobilità volontaria - Concorso pubblico	A TEMPO PIENO E INDETERMINATO – con utilizzo dei resti assunzionali cessati 2021/22	Diploma scuola media superiore
	1	C1	TECNICO urbanistica	Istruttore Tecnico Geometra	Scorrimento graduatoria / Mobilità volontaria / Concorso pubblico	TEMPO PIENO E INDETERMINATO – con utilizzo dei resti assunzionali cessati 2022	Diploma scuola media superiore
	1	C1	TECNICO LL..PP.	Istruttore Tecnico Geometra	Scorrimento graduatoria / Mobilità volontaria / Concorso pubblico	TEMPO PIENO E INDETERMINATO – con utilizzo dei resti assunzionali cessati 2022	Diploma scuola media superiore
	2	C1	Polizia locale	Agente di P.M.	Mobilità volontaria Concorso pubblico Scorrimento graduatoria	TEMPO PIENO E INDETERMINATO – con utilizzo dei resti assunzionali cessati 2022	Diploma scuola media superiore

	N. POSTI	CAT.	DECORRENZA	SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	TIPOLOGIA - TEMPO	TITOLO DI STUDIO
ANNO 2024	Al momento non è prevista programmazione di fabbisogno di personale							

	N. POSTI	CAT.	DECORRENZA	SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	TIPOLOGIA - TEMPO	TITOLO DI STUDIO
ANNO 2025	Al momento non è prevista programmazione di fabbisogno di personale							

4. Di approvare la nuova dotazione organica dell'Ente, dando atto che:

- per numero dei posti occupati s'intende il personale in servizio alla data di adozione della presente programmazione;
- per numero dei posti resi vacanti da sostituzioni, s'intende il personale da sostituire a seguito di dimissioni rassegnate o processi di mobilità (art. 30 d.lgs 165/2001);
- per numero dei posti vacanti di nuova istituzione, s'intende l'istituzione di nuove unità in servizio, di cui una parte già prevista nella precedente programmazione 2022/2024;

Categ.	Profilo Professionale	Posti occupati	Posti vacanti da sostituzioni	Posti vacanti di nuova istituzione
--------	-----------------------	----------------	-------------------------------	------------------------------------

Cat. A	Operatore scolastico	1	0	0
--------	----------------------	---	---	---

Cat. B	Operatore servizi Asilo Nido	3	0	0
	Operatore Socio Ass.le	0	0	0
	Operatore Addetto Archivio	0	0	0
	Esecutore Amministrativo	3	0	0
	A.D.E.S.T. - O.S.S.	3	0	0
	Operaio Generico	3	0	0
Cat. B3	Collaboratore prof.le Amm.vo	8	0	1
	Collab.re Prof.le Coordinat. ADEST /OSS	0	0	0
	Collaboratore prof.le Messo Notificatore	1	1	0
Cat. C	Istruttore Amministrativo / Contabile	21	0	2
	Istruttore Tecnico P/ Time 50%	1	0	0
	Istruttore Tecnico	3	0	2
	Istruttore Tecnico Informatico	0	0	1
	Istruttore Agente Polizia Municipale	11	2	0
	Istruttore Educatore Asilo Nido	1	0	0

Cat. D	Istruttore Direttivo Amministrativo	8	1	0
	Istruttore Direttivo Contabile	1	0	0
	Istruttore Direttivo Informatico	0	0	0
	Istr. Diret. Area Socio Ass.le	1	0	0
	Istruttore Direttivo Tecnico LL.PP.	3	0	1
	Istruttore Direttivo Urbanistica	2	1	0
	Istruttore Direttivo Urbanistica Art. 110 TUEL 267/00	1	0	0
	Istruttore Direttivo Tecnico LL.PP. Art. 110 TUEL 267/00	1	0	0
	Istruttore Ispettore Polizia Municipale	1	1	0
CAT. D3	Funzionario Tecnico	0	0	0
	Funzionario Comandante Polizia Locale	1	0	0
	Funzionario Amministrativo	0	0	0
Totali		78	6	7

* 1 Staff del Sindaco art. 90 Dlgs 267/00 ptime 55%

5. Di prendere atto che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari ad € 2.997.791,31 e che la spesa di personale di cui al c. 557 – art. 1 – L. 292/2006 in sede previsionale la spesa di personale 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;
6. Di prendere atto che dall'analisi derivante dalla ricognizione della dotazione organica per l'anno 2023 effettuata ai sensi dell'art. 33 e dell'art. 6 1° c. del D. Lgs 165/01 non emergono

situazioni di soprannumero né di eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;

7. Di dare atto che il programma assunzionale prevede il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio e di disporre che il presente provvedimento sia trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti per l'acquisizione del necessario parere, ai sensi dell'art. 19 c. 8 L. 28/12/2001 n. 448 e s.m.i. per la certificazione della compatibilità delle spese di personale con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica e sulla coerenza con le linee guida del Ministero della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018;
8. Di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
9. Di Dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025 verrà inserito nel P.I.A.O. del Comune di Leini 2023-2025.
1. Di inviare la presente quale informativa alle OO.SS. e R.S.U.

SUCCESSIVAMENTE

LA GIUNTA COMUNALE

RILEVATA l'urgenza di provvedere in merito;

CON voti unanimi e favorevoli espressi nelle forme di legge:

DELIBERA

DI DICHIARARE immediatamente eseguibile la presente deliberazione ai sensi dell'art. 134 comma 4° del T.U.E.L. 267/2000.

Pr. GIUNTA COMUNALE n.301 del 25/11/2022

Del che si è redatto il presente verbale

IL PRESIDENTE
Firmato digitalmente
PITTALIS geom. Renato

IL SEGRETARIO GENERALE
Firmato digitalmente
VERNEAU Dott.ssa Diana