



COMUNE DI VILLAVERLA

Provincia di Vicenza

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 35/2022 del 05/05/2022

Class. 3.2
Fasc. N.5/2021

OGGETTO: MODIFICA PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024

L'anno **duemilaventidue**, addì **cinque** del mese di **Maggio**, alle ore **19:00** presso la sede Municipale si è riunita la Giunta Comunale sotto la presidenza del Sindaco Ruggero Gonzo e con la partecipazione del Segretario Comunale Gaetano Emanuele.

Sono presenti i signori:

<u>Cognome e Nome</u>	<u>Qualifica</u>	<u>Presente</u>	<u>Assente</u>
GONZO RUGGERO	Sindaco	X	
GRESELIN MARIA CRISTINA	Assessore		X Giust.
COSTALUNGA ANDREA	Assessore		X Giust.
DE PERON ENRICO	Assessore	X	
BOSCATO CINZIA	Assessore	X	

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare l'argomento in oggetto.

Oggetto: MODIFICA PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 58 del 30.07.2021 con la quale:
a) è stata confermata la Dotazione Organica dell'Ente (definita in ultimo con deliberazione di Giunta Comunale n. 41 del 03.06.2021) intesa quale "spesa potenziale massima" come da D.M. 08.05.2018, in correlazione al Piano medesimo ai sensi del D.Lgs. n.75/2017;
b) è stato approvato il Piano dei fabbisogni di personale 2022-2024;

RICHIAMATA altresì la deliberazione di Giunta Comunale n. 93 del 04.11.2021 con la quale, per le motivazioni indicate nelle premesse, è stato modificato il Piano suddetto come segue:

ANNO 2022

- Contratti di tipo flessibile nei limiti di € 51.405,42: € 15.000,00
- Assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 Istruttore Tecnico Cat C
(*assunzione con decorrenza 01.01.2022*)

ANNO 2023

- Contratti di tipo flessibile nei limiti di € 51.405,42: € 15.000,00
- Assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico Cat D
(*assunzione con decorrenza 01.01.2023*)

ANNO 2024

- Contratti di tipo flessibile nei limiti di € 51.405,42: € 15.000,00
- Nessuna nuova assunzione di personale a tempo indeterminato

CONSIDERATO che il concorso bandito nell'anno 2021 per l'assunzione di un Istruttore Tecnico di cat. C non ha avuto esito positivo;

CONSIDERATO altresì che una dipendente iscritta alla cat. C, con nota prot. n. 0005497 del 28.04.2022, ha comunicato all'Ente le proprie dimissioni con l'applicazione dell'istituto contrattuale della conservazione del posto di lavoro per tutta la durata del periodo di prova, come previsto dall'art. 20, comma 10, del CCNL Enti Locali 21.05.2018;

RITENUTO pertanto di avviare celermente la procedura per sopperire alle attuali assenze presso l'ufficio tecnico e per la sostituzione della dipendente dimissionaria, integrando la spesa per il lavoro flessibile dell'annualità 2022 inizialmente prevista in € 15.000,00, tenuto conto del diritto esercitato dalla dipendente alla conservazione del posto di lavoro per la durata del periodo di prova;

DATO ATTO che la spesa per il personale flessibile riferito alla spesa della stessa natura sostenuta nell'anno 2009, pari ad **€ 51.405,42 annue**, è stata programmata per gli anni 2022-2024, nel rispetto del predetto limite previsto dall'art.9, comma 28 del D.L. n.78/2010, convertito con legge n.122 del 30 luglio 2010, come integrato dall'art.11, comma 4/bis del D.L. n.90/2014, convertito con legge n.114/2014, e delle disposizioni dell'art.1, c. 557 della L. 27.12.2006 n.296 e ss.mm.ii.;

RAVVISATA pertanto la necessità, alla luce di quanto sopra espresso, di modificare il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2022-2024, approvato e modificato con le succitate deliberazioni, la cui previsione risulta così aggiornata:

ANNO 2022

- Contratti di tipo flessibile nei limiti di € 51.405,42: € 51.405,42
- Assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 2 Istruttori Tecnici Cat C

(assunzione prevista con decorrenza 01.08.2022)

ANNO 2023

- Contratti di tipo flessibile nei limiti di € 51.405,42: € 15.000,00
- Assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico Cat D
(assunzione prevista con decorrenza 01.01.2023)
- Assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 Istruttore Amministrativo Cat C
(assunzione prevista con decorrenza 01.01.2023)

ANNO 2024

- Contratti di tipo flessibile nei limiti di € 51.405,42: € 15.000,00
- Nessuna nuova assunzione di personale a tempo indeterminato

RICHIAMATI:

- l'art.19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n.448 che attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti Locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;
- il D.Lgs. 118/2011, coordinato con il Decreto Legislativo 10 agosto 2014, n. 126 e la L. 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di stabilità 2015) in tema di "Armonizzazione Contabile", per il quale il programma triennale di fabbisogno di personale deve essere inserito (in via previsionale) nel Documento Unico di Programmazione (DUP) – Sezione Operativa (SeO);

CONSIDERATO CHE:

- l'art.30, comma 2 bis del D.Lgs. n.165/2001, che impone la mobilità volontaria come propedeutica all'avvio di nuove assunzioni, fatte salve le disposizioni in materia relative al triennio 2019-2021 introdotte dalla legge 56/2019 e prorogate fino al 31.12.2024 dall'art. 1, comma 14-ter, del D.L. 80/2021 convertito in L. 113/2021;
- ai sensi dell'art.1, c. 557 della L. 27.12.2006 n.296 e ss.mm.ii., ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno (ora saldo di bilancio), assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali;
- la Legge 114/2014, di conversione del Decreto legge 90/2014:
 - ha confermato le disposizioni di cui all'art. 1, commi 557, 557 bis e 557 ter della Legge n.296/2006;
 - ha abrogato l'art. 76, c.7 del D.L. 25.6.2008 n. 112 (conv. L.n.133/2008) e modificato dalla L. 26 aprile 2012 n.44 (conversione con modif. del D.L. 2.3.2012 n. 16) il quale stabiliva "E' fatto divieto agli Enti nei quali l'incidenza delle spese di personale è pari o superiore al 50 per cento delle spese correnti, di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale";
 - ha introdotto il comma 557-quater legge 296/2006, sostituendo, per gli enti soggetti al patto di stabilità, il tetto dell'anno precedente con quello medio del triennio 2011/2013;
 - ha modificato l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, stabilendo che il limite in detto articolo previsto circa la spesa flessibile (il 50% del 2009) non si applica agli enti soggetti al patto di stabilità che siano in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art.1, comma 557 Legge 296/2006;

RILEVATO CHE il D.L. 30 aprile 2019 n.34, convertito in legge n.58 del 28/6/2019, all'art.33 ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale dei Comuni. In particolare si prevede che, a decorrere dalla data stabilita dal decreto attuativo, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore al "valore soglia", definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto di quelle la cui destinazione è

vincolata ed al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. I valori soglia vengono definiti con Decreto ministeriale, previa intesa in Conferenza Stato-Città ed autonomie locali.

DATO ATTO che l'art.1, comma 853, ha apportato modifiche all'art.33, comma 2 del D.L. n.34/2019 convertito dalla legge n.58/2019 che ha introdotto il principio di sostenibilità finanziaria per le assunzioni a tempo indeterminato degli Enti Locali in una logica di superamento della regolazione basata sulla copertura del turn-over, introducendo -ai fini del relativo Decreto ministeriale attuativo- un ulteriore valore soglia superiore a quello prossimo al valore medio cui convergono i Comuni con una spesa di personale eccedente la suddetta soglia e stabilendo che i Comuni con un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti superiore a quello degli Enti virtuosi sono tenuti a diminuire lo stesso entro un valore fissato dal DM (con deroghe per i piccoli Comuni) e divieto di superamento della spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato;

DATO ATTO altresì che in data 27 aprile 2020 è stato pubblicato in G.U. n. 108, il decreto del 17 marzo 2020 attuativo dell'art.33 del D.L. 34/2019 per le assunzioni di personale a tempo indeterminato nei Comuni che ha dettato le nuove regole in materia di assunzioni di personale presso i Comuni a valere dal 20 aprile 2020;

PRECISATO:

- che con detto decreto viene superato il principio del turn-over ed introdotto un sistema di sostenibilità finanziaria della spesa di personale individuando, per la stessa, determinati "valori soglia" differenziati per fasce demografiche e basati sul rapporto tra la stessa spesa per il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati secondo gli elementi definiti dal DM che contribuiscono alla determinazione di detto rapporto;
- che il meccanismo prevede di utilizzare i dati dei rendiconti approvati che, a scorrimento, saranno di volta in volta diversi, con la possibilità per ogni anno di ottenere un risultato differente di tale percentuale che inciderà sul margine assunzionale da utilizzare nell'anno di riferimento;
- per effetto del D.P.C.M. 17 marzo 2020, a far data dal 20 aprile 2020 ai Comuni con ridotta incidenza della spesa di personale è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato, posto che gli Enti che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per effettuare assunzioni sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia per ciascuna fascia demografica;
- tale potenzialità espansiva della spesa esplicherà i suoi effetti progressivamente, secondo una percentuale massima di incremento annuale rispetto alla spesa del personale del 2018;
- che da detta percentuale stimata scaturisce la possibilità o meno dell'Ente di assumere nel triennio 2022-2024 e legittimamente procedere all'incremento dei posti della propria dotazione organica, in coerenza con il piano di fabbisogno di personale e nel rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'Organo di revisione;
- in particolare, a seguito dell'approvazione del Rendiconto di gestione 2021 da parte di questo ente avvenuta con deliberazione consiliare n. 12 del 28.04.2022, la capacità assunzionale del triennio 2022-2024 si determina rapportando la spesa di personale dell'anno 2021 (ultimo rendiconto approvato) alla media delle entrate correnti 2019, 2020 e 2021, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (2021);
- la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del citato DM non rileva i fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della Legge 27.12.2006 n.296;
- che inoltre, nel periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà residue dei cinque anni antecedenti il 2020 e che questo fattore risulta considerato in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla tabella 2 presente nel decreto purché nel limite previsto in tabella 1 per ciascuna fascia demografica;
- che, infine, ai sensi di quanto esplicitato dalla Ragioneria Generale dello Stato con il parere prot. n. 12454 del 15.01.2021, la possibilità di utilizzo delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti il 2020 non può essere cumulata con gli spazi di spesa in applicazione delle nuove disposizioni normative, ma tale possibilità costituisce una scelta alternativa alle nuove regole,

fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui alla Tabella 1 del decreto attuativo;

ATTESO CHE:

- per effetto del D.P.C.M. 17 marzo 2020, a far data dal 20 aprile 2020 ai Comuni con ridotta incidenza della spesa di personale è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato, posto che gli Enti che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per effettuare assunzioni sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia per ciascuna fascia demografica;
- tale potenzialità espansiva della spesa esplicherà i suoi effetti progressivamente, secondo una percentuale massima di incremento annuale rispetto alla spesa del personale del 2018;
- la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del citato DM non rileva i fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della Legge 27.12.2006 n.296;

STABILITO CHE:

- il valore soglia individuato dalla tabella 1 dell'art.4 del DM per i Comuni rientranti nella fascia demografica (e) ricompresa tra i 5.000 e i 9.999 abitanti (quale il Comune di Villaverla) corrisponde al 26,90%;
- il prospetto di calcolo dell'indice di riferimento del valore soglia per il Comune di Villaverla (**allegato sub A**), con riferimento all'ultimo rendiconto approvato (2021), risulta pari al 21,61%, quindi al di sotto del 26,90%, rientrando così nella fattispecie dei c.d. "Enti virtuosi";
- l'art. 5 del medesimo decreto riporta la tabella con le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio che qui di seguito si riporta limitatamente ai valori cumulativi di interesse per il Comune di Villaverla:

Comune fascia e)

2022=24%;

2023=25%;

2024=26%;

- nel triennio 2022-2024, pertanto, è teoricamente possibile incrementare la spesa di personale sostenuta nell'anno 2018 rispettivamente del 24%, 25% e 26%, corrispondente al valore economico indicato nel prospetto di calcolo elaborato dal Servizio Ragioneria, purchè il valore corrispondente risulti all'interno del valore soglia stabilito nella tabella 1, dell'art 4, ovvero il 26,9% e l'incremento sia coerente con il piano dei fabbisogni e con l'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'Organo di revisione contabile;
- detti importi non rilevano ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

PRECISATO che le Amministrazioni devono comunque continuare a rispettare il tetto di spesa del personale, e quindi quello sostenuto mediamente nel triennio 2011-2013, fatta salva la deroga dettata dall'art.7, comma 1, del DM per l'aumento determinato dalla applicazione del "valore soglia" per gli Enti virtuosi che registrano un rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti inferiore alla percentuale individuata per fasce demografiche;

RILEVATO:

- che il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione, nei limiti delle risorse quantificate sulla base delle spese per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- che il richiamato Decreto Legislativo 15 maggio 2017 n.75 ha apportato modifiche e integrazioni al Decreto Legislativo 31 marzo 2001 n.165, ai sensi degli articoli 16 e 17 della legge 7 agosto 2015 n.124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni, introducendo disposizioni mirate –tra l'altro- al progressivo superamento della "Dotazione Organica" come limite alle assunzioni, fermi restando i limiti di spesa, attraverso lo strumento del "Piano triennale dei Fabbisogni";
- che pertanto la programmazione delle assunzioni deve avvenire in base ai "fabbisogni effettivi"

di ogni ufficio pubblico e non sulla “vecchia” Dotazione Organica, la quale non viene soppressa, ma diventa una conseguenza delle scelte compiute dalle amministrazioni nel Piano dei fabbisogni;
– che il richiamato art.6-ter del D.Lgs. 30/03/2001 n.165 (inserito dall’art.4 del D.Lgs. n.75/2017) dispone che con Decreto del Ministro per la semplificazione e la p.a., sono definite le linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

VISTE le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, registrate presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 – Reg.ne – Succ. 1477 e pubblicate in Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018;

ATTESO che le predette linee di indirizzo costituiscono per gli enti territoriali norme di principio rispetto alle quali essi devono uniformarsi nell’ambito della loro autonomia organizzativa riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

ATTESO altresì che dalle predette linee guida si evince che:

- i Piani Triennali di Fabbisogno di Personale (PTFP) sono redatti in coerenza con la programmazione generale dell’Ente in ossequio ai più generali principi costituzionali contenuti nell’art.97;
- l’attività di programmazione contenuta nel PTFP va effettuata in coerenza e per il migliore perseguimento degli obiettivi di performance organizzativa predefiniti dall’Ente;
- la scelta dei profili professionali da immettere nell’organizzazione dell’Ente va effettuata in coerenza con il ciclo della performance in vigore presso l’amministrazione interessata;
- quanto sopra implica, altresì, che è fondamentale definire fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo, individuando le vere professionalità infungibili, non fondandole esclusivamente su logiche di sostituzione ma su una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze ed attitudini professionali necessarie per rendere più efficiente e al passo con i tempi l’organizzazione del lavoro e le modalità anche di offerta dei servizi al cittadino attraverso, ad esempio, le nuove tecnologie, per soddisfare i bisogni degli utenti;
- lo strumento di programmazione complessivamente intesa costituito dal PTFP, deve essere elaborato in termini funzionali rispetto agli obiettivi strategici e di performance definiti a livello macro-organizzativo;
- Il nuovo schema di PTFP rappresenta pertanto un corollario del generale vincolo di perseguimento dell’interesse pubblico e del miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese per un ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane dell’Ente stesso;
- Il PTFP si deve sviluppare in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L’eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

CONSTATATO CHE:

- nel mutato rapporto tra dotazione organica e PTPC, si passa ad un’accezione di dotazione che non rappresenta più il “contenitore” rigido da cui partire per definire il PTFP (come nella precedente disciplina) in grado di condizionare le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate, ma divenendo un valore finanziario dinamico, esso costituisce un indicatore di spesa potenziale massima entro il quale va ricompresa la spesa di personale in servizio e quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall’art.20, comma3, del D.Lgs.n. 75/2017;
- la predetta previsione deve necessariamente coordinarsi con le specifiche disposizioni in materia sia di gestione della dotazione organica che in materia di limiti alla spesa di personale;

RILEVATO CHE:

- per espressa indicazione delle suddette linee guida, per gli enti territoriali, sottoposti a tetti di

spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente;

– nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti o dei previsti tetti di spesa, occorre verificare se esistono margini di rimodulazione della dotazione organica, da esprimere nel PTFP, nel rispetto del limite finanziario imposto dalla vigente legislazione in materia di reclutamenti (per le Autonomie Locali);

STABILITO CHE:

- il rapporto abitanti/dipendenti di questo Comune (1/289), con riferimento alla situazione al 31.12.2021, è inferiore a quello previsto dal D.M. 10/4/2017 per Enti deficitari (1/159);
- sono rispettati i limiti, i vincoli e le condizioni prescritte dalla vigente normativa in materia assunzionale dei Comuni;
- il rapporto donne/uomini occupati risulta pienamente equilibrato;
- non sussistono situazioni di eccedenza o esuberi di personale, come rilevato dalle comunicazioni dei Responsabili di Settore, agli atti del presente provvedimento, con le quali gli stessi hanno fornito informazioni connesse al fabbisogno dei propri Settori ai sensi dell'art. 16, comma 1, lett. a-bis), del D.Lgs. 165/2001;
- la spesa di personale complessiva teorica programmata per il triennio 2022-2024 risulta contenuta nei limiti di quella media di personale 2011-2013, fatta salva la deroga prevista dal DM 17 marzo 2020;
- la spesa di personale di tipo flessibile è inferiore a quella sostenuta al medesimo titolo nell'anno 2009 in **€ 51.405,42 annue**;

TENUTO CONTO, inoltre, che l'iter procedurale tracciato dalle predette linee guida si ispira ai principi già enunciati dall'art.2, comma 10, del D.L. 6/7/2012, n.95, convertito con modificazioni dalla Legge 07 agosto 2012, n.135 e dall'art.1, c. 404 della Legge 27 dicembre 2006, n.296, ed in specie, con riferimento allo snellimento delle strutture burocratico-amministrative anche attraverso accorpamenti di uffici, con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico, quale orientamento da tenere in considerazione;

CONSIDERATO CHE, in particolare, l'iter è sintetizzabile attraverso le seguenti fasi:

- Revisione degli assetti organizzativi;
- Impiego ottimale delle risorse;
- Individuazione dei profili professionali;
- Piano triennale del fabbisogno del personale;

RICHIAMATO l'art.1, comma 823 della L.145/2018 in forza del quale a decorrere dall'anno 2019:

– sono disapplicate le sanzioni di cui all'art.1, comma 475 lett.e) della L.232/2016, ossia il divieto di assunzione assoluto in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e le spese finali, essendo disapplicati altresì gli stessi commi 465 e 466 dell'art.1 della L.232/2016;

– è disapplicato l'art.1, comma 470 della L.232/2016 che imponeva l'invio entro il 31 marzo della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, pena divieto di assunzione;

– è disapplicato l'art.1, comma 476 della L.232/2016 (conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali);

– sono disapplicati i commi 507 e 508 dell'art.1 della L.232/2016 (comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art.1 comma 508 Legge n. 232/2016);

DATO ATTO che questo ente:

- ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sull'equilibrio di bilancio nell'anno 2021 come desumibile dai dati del rendiconto 2021 e, in base alla gestione fin qui attuata, prevede di rispettarli anche per l'anno 2022;

- ha rispettato nell'anno 2021, unitamente al previsionale 2022/2024, il tetto di spesa di personale con riferimento al valore medio della spesa sostenuta al medesimo titolo nel triennio 2011 – 2013 ai sensi dell'art.1, c. 557 della L. 27.12.2006 n.296 e ss.mm.ii.;
- ha approvato da ultimo la definizione della dotazione organica con deliberazione di G.C. n. 41 del 03.06.2021, come confermata con deliberazione di Giunta Comunale n. 58 del 30.07.2021;
- ha approvato, con deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 20.01.2022, l'aggiornamento del Piano di azioni positive per il triennio 2022/2024;
- ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze o esuberi di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, da ultimo con deliberazione di G.C. n. 57 del 30.07.2021;
- ha adottato il Piano della Performance 2022/2024 con deliberazione di G.C. n. 20 in data 10.03.2022;
- ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di legge per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (d.l. 113/2016);
- non si trova nella condizione prevista dall'art. 9 comma 3-bis del D.L. 185/2008 in materia di certificazione dei crediti;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;

TENUTO CONTO che la programmazione triennale del fabbisogno del personale potrà essere rivista in funzione di nuove disposizioni, limitazioni e/o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale nonché a sopravvenute esigenze di carattere organizzativo;

TENUTO CONTO altresì che, per quanto concerne la sostenibilità finanziaria nel triennio 2022-2024 della spesa di personale, occorre valutare l'evoluzione negli esercizi futuri della rigidità della spesa in relazione:

- all'andamento della spesa di personale attuale e futura;
- alla spesa per il rimborso delle rate di mutui e prestiti già contratti ed, eventualmente, da contrarre;
- all'andamento delle entrate correnti;

VERIFICATO CHE:

- l'attivazione del lavoro flessibile avverrà per sopperire alle attuali assenze presso l'Ufficio Tecnico, nonché in sostituzione temporanea della dipendente dimissionaria fino al termine del periodo di conservazione del posto di lavoro della medesima, come esplicitato nelle premesse, non alterando sostanzialmente la sostenibilità finanziaria della spesa di personale dell'Ente;
- per quanto riguarda la spesa per indebitamento, la stessa presenta andamento pressochè costante come evidenziato nella tabella che segue:

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022 previsione	2023 previsione	2024 previsione
Residuo debito (+)	3.477.222,81	3.103.711,46	2.711.866,64	1.859.997,86	1.574.267,17	1.418.177,51	1.181.186,26	940.427,44	748.053,98
Nuovi prestiti (+)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Quote capitale rimborsate (-)	373.511,35	391.844,82	400.265,67	285.730,69	156.089,66	236.991,25	240.758,82	192.373,46	193.888,61
Altre variazioni +/- (da specificare)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Estinzioni anticipate (-)	-	-	451.603,11	-	-	-	-	-	-
Totale al 31.12	3.103.711,46	2.711.866,64	1.859.997,86	1.574.267,17	1.418.177,51	1.181.186,26	940.427,44	748.053,98	554.165,37

ONERI FINANZIARI									
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022 previsione	2023 previsione	2024 previsione
Quote capitale rimborsate da piani ammortamento(-)	373.511,35	391.844,82	400.265,67	285.730,69	156.089,66	236.991,25	240.758,82	192.373,46	193.888,61
Quota interessi	161.677,53	142.937,44	123.739,39	82.844,80	64.733,40	53.859,07	45.158,27	38.092,26	30.941,89
Estinzioni anticipate	-	-	451.603,11	-	-	-	-	-	-
TOTALE	535.188,88	534.782,26	975.608,17	368.575,49	220.823,06	290.850,32	285.917,09	230.465,72	224.830,50

- l'indice di rigidità del bilancio, inteso come rapporto tra la spesa di personale e di indebitamento nel suo complesso, e le entrate correnti, presenta un andamento costante nel tempo come dimostrato dalla tabella che segue:

INDICE: Rigidità del bilancio		2016	2017	2018*	2019	2020	2021	2022 PROIEZIONE BILANCIO 2022- 2024	2023 PROIEZIONE BILANCIO 2022- 2024	2024 PROIEZIONE BILANCIO 2022- 2024
Rigidità strutturale (%) =	Spese personale + Rimborso mutui e interessi	38,80	37,31	50,75	31,87	26,03	29,19	31,71	29,99	30,03
	Entrate correnti									

*di cui 451.603,11 quota capitale mutui in estinzione anticipata

- le entrate proprie (titoli 1 e 3), con riferimento all'ultimo bilancio di previsione approvato 2022-2024, presentano un andamento costante rispetto all'anno 2021 che consente comunque di attestare, allo stato attuale, la sostenibilità finanziaria della spesa di personale programmata;

ENTRATE	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022 PROIEZIONE BILANCIO 2022-2024	2023 PROIEZIONE BILANCIO 2022-2024	2024 PROIEZIONE BILANCIO 2022-2024
tributarie TIT.1	2.636.259,98	2.728.125,32	2.728.967,82	2.933.298,85	2.653.173,03	2.654.031,87	2.690.522,74	2.694.002,24	2.694.002,24
extratributarie TIT.3	540.536,06	648.622,28	583.896,41	580.098,71	495.745,93	476.801,94	458.843,86	486.951,11	486.951,11
TOTALE	3.176.796,04	3.376.747,60	3.312.864,23	3.513.397,56	3.148.918,96	3.130.833,81	3.149.366,60	3.180.953,35	3.180.953,35

RITENUTO pertanto di dover modificare il Piano triennale del fabbisogno di personale relativo al triennio 2022-2024;

DATO ATTO che la spesa per il personale flessibile riferito alla spesa della stessa natura sostenuta nell'anno 2009, pari ad **€ 51.405,42 annue**, è stata programmata per gli anni 2022-2024, nel rispetto del predetto limite previsto dall'art.9, comma 28 del D.L. n.78/2010, convertito con legge n.122 del 30 luglio 2010, come integrato dall'art.11, comma 4/bis del D.L. n.90/2014, convertito con legge n.114/2014;

DATO ATTO, altresì, che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dal Rendiconto 2021 ultimo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

PRECISATO:

– che, come stabilito dal D.M. dell'8 maggio 2018, il PTFP si sviluppa, ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i., in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la

conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata. Resta ferma la necessità del rispetto delle procedure e dei criteri previsti, nonché delle richiamate linee di indirizzo;

– che il piano è sottoposto ai controlli previsti dall'ordinamento anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica;

– che il PTFP è oggetto di pubblicazione. La comunicazione della adozione del PTFP alla Ragioneria Generale dello Stato tramite SICO, secondo le richiamate Linee Guida può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica ed il modello da utilizzare ai fini della comunicazione del piano sarà concordato con i relativi interlocutori istituzionali rappresentativi delle autonomie, valutando l'opportunità di differenziarlo in relazione alla diversa dimensione o complessità dell'ente, ferma restando la necessità di indicare comunque gli elementi minimi essenziali ed evitando di richiedere informazioni già presenti sul SICO;

– che la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'articolo 60 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001 è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

VISTA l'attestazione e la certificazione resa dal Revisore dei conti ai sensi della richiamata normativa, conservata agli atti della presente deliberazione;

VISTI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile di cui all'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000;

CON voti unanimi, resi nei modi di legge;

DELIBERA

1. per le motivazioni espresse in premessa, di approvare la modifica del Piano Triennale dei Fabbisogni del personale 2022-2024 come segue:

ANNO 2022

- Contratti di tipo flessibile nei limiti di € 51.405,42: € 51.405,42
- Assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 2 Istruttori Tecnici Cat C
(*assunzione prevista con decorrenza 01.08.2022*)

ANNO 2023

- Contratti di tipo flessibile nei limiti di € 51.405,42: € 15.000,00
- Assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico Cat D
(*assunzione prevista con decorrenza 01.01.2023*)
- Assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 Istruttore Amministrativo Cat C
(*assunzione prevista con decorrenza 01.01.2023*)

ANNO 2024

- Contratti di tipo flessibile nei limiti di € 51.405,42: € 15.000,00
- Nessuna nuova assunzione di personale a tempo indeterminato
2. di dare atto che, sempre nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale e di quanto indicato nella parte preambolo, rimane salvo, per tutto il triennio 2022/2024, il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee o eccezionali la cui quantificazione, parametrata all'anno 2009, è stata calcolata in € 51.405,42 per singolo anno;
 3. di riservarsi la possibilità di adeguare il presente Piano triennale e annuale del fabbisogno di personale, qualora si verificassero motivate esigenze o condizioni tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento nei termini di legge;
 4. di provvedere alla comunicazione dei contenuti del Piano di fabbisogno di personale al

- sistema di cui all'art.60 del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i. (SICO), entro 30 giorni dalla adozione del medesimo, come precisato dal D.M. 08.05.2018;
5. di trasmettere copia della presente deliberazione alle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) del personale ed alle Organizzazioni Sindacali di categoria;
 6. di dichiarare, con separata unanime votazione, il presente provvedimento immediatamente eseguibile, al fine di dare seguito con tempestività agli ulteriori adempimenti.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO
Ruggero Gonzo

(Documento firmato digitalmente)

IL SEGRETARIO COMUNALE
Gaetano Emanuele

(Documento firmato digitalmente)
