



ALLEGATO D

PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2022 – 2024: SECONDO ADEGUAMENTO

Considerato che sono stati approvati i seguenti provvedimenti:

- la deliberazione del Consiglio comunale n. 47 del 29.07.2021, esecutiva ai sensi di legge, di presentazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024;
- la deliberazione del Consiglio comunale n. 89 del 28.12.2021, dichiarata immediatamente eseguibile, di approvazione della nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2022-2024;
- la deliberazione del Consiglio comunale n. 90 del 28.12.2021, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione 2022-2024 ed i relativi allegati;
- la deliberazione della Giunta comunale n. 1 del 18.01.2022, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il PEG 2022-2024 relativamente all'attribuzione ai Responsabili di Settore delle risorse finanziarie per la gestione dei servizi assegnati;
- la deliberazione della Giunta comunale n. 14 del 22.02.2022, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il PEG-Piano della performance 2022-2024;
- la deliberazione del Consiglio comunale n. 18 del 31.05.2022, esecutiva ai sensi di legge, con la quale sono stati approvati il Rendiconto della gestione 2021 ed i relativi allegati;

Richiamato altresì il D. Lgs. n. 126 del 10.08.2014 di integrazione e modifica del D. Lgs. n. 118/2011 in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni e degli Enti locali;

Richiamate le seguenti norme in materia di disciplina dei fabbisogni di personale:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le risorse 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 L. n. 482/1968;
- l'art. 89 del D. Lgs. n. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedano alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000, gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999;



COMUNE DI SONA

PROVINCIA DI VERONA
REGIONE VENETO



PIAO 2022 – 2024: SEZIONE 3: Organizzazione e capitale umano; SOTTO SEZIONE 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale

- l'art. 2 del D. Lgs. n. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D. Lgs. n. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi e programmi da attuare, in particolare per quanto concerne la individuazione delle risorse umane, materiali ed economico finanziarie da destinare alle diverse finalità e la ripartizione tra gli uffici di livello dirigenziale generale;
- l'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, prevede che 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 dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 dispone: *"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'art. 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"*;
- il Dipartimento della Funzione Pubblica ha emanato le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" con decreto interministeriale del 8 maggio 2018, pubblicato nella G.U. n. 173 del 27.07.2018;

Considerato che le predette Linee guida, che per gli Enti locali hanno valenza di principio, prevedono che nel Piano triennale dei Fabbisogni di personale la dotazione organica venga espressa in termini finanziari e che, in concreto, la spesa del personale in servizio sommata a quella derivante dalle assunzioni programmate, non superi la spesa potenziale massima che, per le amministrazioni quali le Regioni e gli Enti locali è rappresentato dal limite di spesa consentito dalla legge (dall'art. 1, c. 557 - quater della L. 296/2006);

Richiamate altresì le seguenti disposizioni di legge vigenti, inerenti le limitazioni alla spesa del personale ed alle assunzioni di personale ed in particolare:

- art. 19, c. 8 della L. n. 448/2001;
- art. 76, c. 4 del D.L. n. 112/2008 convertito nella L. n. 133/2008;
- art. 1, c. 557 e segg. della L. n. 296/2006 e s.m.i.;
- art. 33, c. 2, del D.L. n. 34/2019, convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e relativo D.P.C.M. attuativo del 17.03.2020, basato sulla regola della "sostenibilità finanziaria" della spesa di personale, secondo cui la facoltà assunzionale dell'ente viene calcolata sulla base di un valore soglia, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, corrispondente al rapporto tra la spesa di personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati dall'ente, calcolate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE); gli spazi finanziari così calcolati possono essere destinati ad assunzioni con qualsiasi modalità, con reclutamento dall'esterno o con mobilità; tale indicazione è stata anche confermata dalla pronuncia della Corte dei Conti Emilia Romagna con propria deliberazione n. 32/2020;



COMUNE DI SONA

PROVINCIA DI VERONA
REGIONE VENETO



PIAO 2022 – 2024: SEZIONE 3: Organizzazione e capitale umano; SOTTO SEZIONE 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale

Considerato che il Comune di Sona ha provveduto a dare applicazione alle nuove misure per la definizione degli spazi finanziari per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, recate dal D.M. 17.03.2020 basate sulla sostenibilità finanziaria;

Atteso che dall'applicazione della sopra citata norma, è risultato che il Comune di Sona si colloca tra i cosiddetti Comuni "virtuosi", vale a dire tra i Comuni il cui rapporto tra spese di personale - valore degli impegni di competenza relativi alle spese di personale dell'ultimo rendiconto approvato da porre al numeratore - e media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati considerati al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata - da porre al denominatore - è inferiore al valore soglia "più basso" che, per la classe demografica cui appartiene il Comune di Sona corrisponde al 27%;

Precisato che l'applicazione della citata norma conferma anche per l'anno 2022 la collocazione del Comune di Sona tra gli enti cosiddetti "virtuosi", la cui percentuale calcolata risulta inferiore al valore soglia più basso corrispondente alla fascia demografica di appartenenza;

Considerato che i cosiddetti enti "virtuosi" possono incrementare la spesa di personale, per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i Piani triennali di fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, fino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore allo stesso valore soglia di riferimento rispetto alla fascia demografica di appartenenza; in sede di prima applicazione e fino al 31.12.2024, gli stessi Comuni possono incrementare annualmente la spesa di personale dell'anno 2018 nei valori percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), sempre in coerenza con i Piani triennali dei fabbisogni di personale ed entro il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 (valore soglia più basso); lo "spazio" generato dal predetto calcolo può essere destinato a nuove assunzioni a tempo indeterminato che comportano incrementi di dotazione organica e, quindi, di spesa di personale; la "maggiore spesa" per assunzioni a tempo indeterminato derivante dall'applicazione degli artt. 4 e 5 del sopra citato decreto, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006;

Rilevato che il Comune di Sona dispone, per l'anno 2022, di uno spazio di potenziale maggiore spesa, rispetto al 2018, da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato pari ad € 473.695,08.=-;

Richiamate le deliberazioni di G.C. n. 163 del 26.11.2021 e la successiva n. 13 del 22.02.2022, con le quali il Comune di Sona ha approvato il Piano dei Fabbisogni di personale relativamente al triennio 2022 – 2024, il quale prevede la copertura dei seguenti posti:

ANNO 2022

ASSUNZIONI DALL'ESTERNO

NR	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	Tempistica di copertura	Modalità
----	-----------	-----------------------	-------------------------	----------



PIAO 2022 – 2024: SEZIONE 3: Organizzazione e capitale umano; SOTTO
SEZIONE 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale

1	D	Istruttore direttivo tecnico	Dal 01.03.2022	Mediante: mobilità obbligatoria art. 34 bis; mobilità esterna tra Enti art. 30 D. Lgs. 165/2001; Scorrimento graduatoria di altri Comuni; concorso pubblico
1	D	Istruttore amministrativo contabile	Dal 01.04.2022	Mediante: mobilità obbligatoria art. 34 bis; mobilità esterna tra Enti art. 30 D. Lgs. 165/2001; Scorrimento graduatoria di altri Comuni; concorso pubblico
1	C	Istruttore amministrativo contabile	Dal 01.06.2022	Mediante: mobilità obbligatoria art. 34 bis D. Lgs. 165/2001; Scorrimento graduatoria propria o di altri Comuni / concorso pubblico
1	C	Istruttore amministrativo contabile	Dal 01.08.2022	Mediante: mobilità obbligatoria art. 34 bis D. Lgs. 165/2001; Scorrimento graduatoria propria o di altri Comuni / concorso pubblico
1	C	Istruttore tecnico	Dal 01.04.2022	Mediante mobilità obbligatoria art. 34 bis D. Lgs. 165/2001; Scorrimento graduatoria propria o di altri Comuni; concorso pubblico

ASSUNZIONI MEDIANTE PROGRESSIONI DI CARRIERA O VERTICALI

NR	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	Tempistica di copertura	Modalità
3	C	Istruttore amministrativo contabile	Dal 01.08.2022	Mediante selezione comparativa ai sensi art. 52, c. 1 bis, D. Lgs. 165/2001

Le sopra indicate progressioni di carriera o verticali devono rispettare il limite massimo del 50% del totale dei posti da ricoprire; conseguentemente verranno coperti prioritariamente i posti per i quali è previsto l'accesso dall'esterno (si intende accesso dall'esterno quelli ricoperti mediante concorso, scorrimento graduatoria propria o di altri Enti, ricorso al Centro per l'impiego) e successivamente i posti per i quali sono previste le progressioni di carriera o verticali.

Dato atto che l'espletamento delle procedure comparative per progressione verticale già espletate hanno portato alla copertura di n. 2 posti in luogo dei tre previsti, per carenza di domande pervenute (solo n. 2);

Valutato quindi di prevedere la copertura di n. 1 posto di Cat. D mediante progressione verticale, in luogo della copertura di n. 1 posto di Cat. C mediante progressione verticale, come di seguito:



COMUNE DI SONA
PROVINCIA DI VERONA
REGIONE VENETO



PIAO 2022 – 2024: SEZIONE 3: Organizzazione e capitale umano; SOTTO
SEZIONE 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale

ASSUNZIONI MEDIANTE PROGRESSIONI DI CARRIERA O VERTICALI

NR	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	Tempistica di copertura	Modalità
1	D	Istruttore direttivo amministrativo contabile	tempestivamente	Mediante selezione comparativa ai sensi art. 52, c. 1 bis, D. Lgs. 165/2001

Atteso che risulta soddisfatta la condizione relativa al rispetto del limite massimo del 50% del totale dei posti da ricoprire dall'esterno in quanto dal 01.09.2022 ha avuto decorrenza una assunzione di Farmacista collaboratore, Cat. D, mediante scorrimento di graduatoria di altro Comune e questa assunzione rappresenta il presupposto per effettuare la copertura di n. 1 posto mediante progressione verticale di pari categoria - Cat. D;

Dato atto che la presente modifica al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024:

- non comporta un aggravio di spesa in quanto il differenziale economico tra la categoria D1 e la Categoria C1 – pari ad € 1.791,40 - è inferiore al differenziale economico tra la categoria C1 e la Cat. B1 – pari ad € 2.310,00;
- conseguentemente le disponibilità finanziarie del bilancio di previsione annuale e pluriennale dell'Ente sono adeguate rispetto al costo da sostenere;
- non incide sul mantenimento degli equilibri di bilancio e mantiene inalterato il rispetto dei limiti della spesa del personale ai sensi dell'art. 1, c. 557 – quater della L. n. 296/2006 corrispondente al valore medio del triennio 2011-2013;

Precisato che la programmazione triennale può essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;

Verificati i presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, e verificato in proposito che:

- questo Ente ha provveduto ad approvare il Piano delle Performance giusta deliberazione di G.C. n. 14 del 22.02.2022;
- questo Ente ha provveduto ad approvare la programmazione triennale del fabbisogno di personale con deliberazione di G.C. n. 163 del 26.11.2021 e la successiva n. 13 del 22.02.2022,
- questo Ente ha effettuato la prescritta ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di stabilità 2012), come risulta dalle dichiarazioni, conservate in atti del Servizio procedente, con le quali, a seguito di ricognizione effettuata nell'ambito del proprio Settore, tutti i Responsabili del Comune di Sona attestano, per l'anno 2022, l'insussistenza di situazioni di soprannumero o comunque di eccedenze di personale; la sussistenza di tale



COMUNE DI SONA
PROVINCIA DI VERONA
REGIONE VENETO



PIAO 2022 – 2024: SEZIONE 3: Organizzazione e capitale umano; SOTTO
SEZIONE 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale

condizione è già stata accertata con la sopra richiamata deliberazione di G.C. n. 163 del 26.11.2021;

- il bilancio di previsione 2022 – 2024, approvato con deliberazione di C.C. n. 90 del 28.12.2021, risulta improntato al rispetto degli equilibri di bilancio (D. Lgs. n. 118/2011) ed è stato inviato a BDPA in data 19.01.2022;
- l'Ente ha approvato il bilancio consolidato 2021 giusta deliberazione di C.C. n. 44 del 27.09.2022;
- l'Ente non è strutturalmente deficitario né versa in condizioni di dissesto finanziario, così come definito dagli artt. 242 e 243 del D. Lgs. n. 267/2000, così come da rendiconto 2021 approvato con deliberazione di C.C. n. 18 del 31.05.2022;
- l'Ente nell'anno 2021 ha stato rispettato il limite di cui all'art. 1, c. 557-quater della L 296/2006 (media triennio 2011-2013) definito come parametro fisso ed immodificabile di comparazione per la dimostrazione del contenimento della spesa di personale;
- il bilancio di previsione annuale e pluriennale è improntato al rispetto del limite di cui all'art. 1, c. 557-quater della L 296/2006 (media triennio 2011-2013);
- questo Ente ha approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024 con delibera di G.C. n. 46 del 10.05.2022 (art. 48, comma 1, D. LGS. n. 198/2006);
- l'indicatore dei pagamenti del Comune di Sona, elaborato sulla base dello schema di cui all'art. 9 del DPCM 22 settembre 2014 e pubblicato sul sito dell'Ente, evidenzia il rispetto di quanto disposto dal D.Lgs. 9 ottobre 2002, n. 231;
- l'Ente ha regolarmente registrato i crediti commerciali sulla Piattaforma informatica ai sensi dell'art. 9 del D.L. n. 185/2008;
- ha rispettato la copertura minima prevista ai sensi della legge 12 marzo 1999 n. 68 in materia di assunzione di soggetti disabili;

Richiesto il parere al Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi degli artt. 239 del D. Lgs. n. 267/2000 e 19, c. 8, della L. 448/2001;

Tutto ciò premesso e considerato,

**IL PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE RELATIVO AL TRIENNIO 2022-2024
APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI G.C. N. 163 DEL 26.11.2021, COME MODIFICATO
CON DELIBERAZIONE DI G.C. N. 13 DEL 22.02.2022, VIENE MODIFICATO COME SEGUE:**

1. viene prevista la copertura di n. 1 posto di Istruttore direttivo amministrativo contabile, Cat. D, mediante progressione verticale, in luogo della copertura di n. 1 posto di istruttore amministrativo contabile, Cat. C, mediante progressione verticale:

posto precedentemente previsto:



PIAO 2022 – 2024: SEZIONE 3: Organizzazione e capitale umano; SOTTO
SEZIONE 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale

NR	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	Tempistica di copertura	Modalità
1	C	Istruttore amministrativo contabile	Dal 01.08.2022	Mediante selezione comparativa ai sensi art. 52, c. 1 bis, D. Lgs. 165/2001

Viene sostituito dal seguente posto:

NR	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	Tempistica di copertura	Modalità
1	D	Istruttore direttivo amministrativo contabile	tempestivamente	Mediante selezione comparativa ai sensi art. 52, c. 1 bis, D. Lgs. 165/2001

- La modifica al Piano triennale di fabbisogno di personale 2022-2024 di cui al presente atto, non comporta un aggravio di spesa e risulta pertanto compatibile con le disponibilità finanziarie del bilancio di previsione dell'Ente e non ne modifica gli equilibri;
- gli oneri conseguenti la presente modifica trovano adeguata copertura finanziaria sugli stanziamenti di bilancio di previsione e del bilancio pluriennale, e conseguentemente viene mantenuto inalterato il rispetto dei limiti della spesa del personale ai sensi dell'art. 1, c. 557 – quater della L. n. 296/2006;
- la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze non previste e non prevedibili ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
- copia del presente allegato al PIAO 2022-2024 viene inviato alle RSU aziendali ed alle OO.SS. firmatarie del contratto nazionale e presenti nell'Ente;
- copia del presente Allegato D al PIAO 2022-2024 viene trasmesso alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2010, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;