



COMUNE di TAGGIA

Provincia di IMPERIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 48
del 31/03/2023

OGGETTO:

ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023-2025

L'anno duemilaventitre addì trentuno del mese di marzo nella sala delle adunanze consiliari, regolarmente convocata dal Presidente per le ore 12:50, si è riunita la Giunta Comunale.

Alle ore 12:50 il Presidente apre i lavori e richiede al Dott. MICHELE FIGAIA VICE SEGRETARIO, intervenuto a norma di legge e di statuto con funzioni consultive, referenti e di assistenza e quale organo verbalizzante ex art. 97 comma 4 lett. a T.U. 267/2000, l'effettuazione dell'appello che dà le seguenti risultanze:

Cognome e Nome	Presente
CONIO Arch. MARIO - Sindaco	Sì
LONGOBARDI Rag. ESPEDITO - Vice Sindaco	Sì
DUMARTE BARBARA - Assessore	No
FESTA DANIELE - Assessore	Sì
CANE LAURA - Assessore	Sì
FICHERA MANUEL - Assessore	Sì
	Totale Presenti: 5
	Totale Assenti: 1

RICONOSCIUTO legale il numero degli intervenuti, il Sig. CONIO Arch. MARIO - **Sindaco** a norma di statuto *assume la presidenza e dichiara aperta la seduta* per la trattazione degli oggetti indicati nell'ordine del giorno, invitando i presenti a deliberare in merito.

LA GIUNTA COMUNALE

Su proposta del Sindaco relatore;

PREMESSO che:

- con delibera di Consiglio comunale n. 17 in data 31.03.2022 è stato approvato il DUP 2022/2024 ed il bilancio di previsione finanziario 2022-2024;
- con delibera di Giunta comunale n. 113 in data 7/6/2022, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2022-2024;
- con deliberazione di Consiglio comunale del 27.12.2022 n. 77 è stato approvato il Rendiconto di Gestione – anno 2021”;
- con deliberazione di Consiglio Comunale del 27.12.2022 n. 78 è stato approvato il Rendiconto Consolidato 2021 e la Relazione Sulla Gestione Consolidata;
- con deliberazione di G.C. N. 244 del 27.12.2022 è stata adottata la nuova macrostruttura dell’ente;
- con deliberazione di G.C. N. 245 del 27.12.2022 è stato approvato il piano di assegnazione del personale;
- con deliberazione di G.C. N. 241 del 27/12/2022 è stato modificato il fabbisogno triennale del personale anno 2022-2024;

VISTO il differimento del termine per l’adozione del Bilancio di previsione:

- al 31.03.2023 stabilito con Decreto del Ministero dell’interno del 13 dicembre 2022, pubblicato in GU n 295 del 19.12.2022;
- al 30 aprile 2023 ai sensi dell’art. 1 c. 775 della Legge 197 del 29.12.2022 “Legge finanziaria per l’anno 2023” ;

EVIDENZIATO che in base all’allegato 4/1 al d.lgs. 118/2011, in generale, nel DUP devono essere inseriti tutti quegli ulteriori strumenti di programmazione relativi all’attività istituzionale dell’ente, fra i quali rientrano esplicitamente gli strumenti di “programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale”;

OSSERVATO pertanto che il documento unico di programmazione ed il piano integrato di attività e organizzazione presentano una sovrapposizione di contenuti con riferimento alla programmazione del fabbisogno di personale;

RISCONTRATO che un primo chiarimento in merito lo ha fornito di recente la Commissione Arconet, la quale ha evidenziato che, *“al fine di quantificare le risorse finanziarie destinate alla realizzazione dei programmi dell’ente, il DUP deve fare necessariamente riferimento alle risorse umane disponibili con riferimento alla struttura organizzativa dell’ente necessaria per assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, e alla sua evoluzione nel tempo. Risulta pertanto evidente che, in occasione dell’approvazione del DUP e del bilancio di previsione, gli enti non possono fare riferimento al Piano triennale dei fabbisogni di personale definito nell’ultimo PIAO adottato che riguarda il triennio che decorre dall’esercizio in corso. Per consentire la determinazione delle risorse finanziarie relative alla spesa di personale del triennio successivo è necessario che nel DUP sia inserita la programmazione triennale del personale (aggiornata rispetto all’ultimo PIAO adottato), eventualmente rinviando le indicazioni analitiche non necessarie per la quantificazione delle risorse finanziarie al successivo PIAO”;*

RITENUTO che nelle more dell’approvazione complessiva del PIAO sia possibile aggiornare la sola sottosezione 3.3 dello stesso documento destinata alla programmazione dei fabbisogni di personale, al fine di consentire agli enti locali la programmazione in termini di assunzioni;

APPURATO pertanto di dover adottare il Piano del Fabbisogno del personale per il triennio 2023-2025;

PRESO ATTO che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

VISTO l’art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l’organizzazione degli uffici per le finalità indicate all’articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell’articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l’articolo 33. Nell’ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l’ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all’articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie

destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

RICHIAMATO inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165:

PRESO ATTO CHE, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di “dotazione organica” si deve tradurre non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;

RILEVATO che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

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 nelle seguente modalità:

- suddivisione dei comuni in 9 fasce di popolazione;
- individuazione per ogni fascia demografica dei valori soglia della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti (comuni da 10.000 a 59.999 abitanti: 27,00%);

CONSTATATO altresì che il decreto attuativo individua due distinte soglie, in relazione alle quali sono ipotizzabili le tre fattispecie:

- Prima fattispecie: comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato;
- Seconda fattispecie: comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è richiesto di attuare una riduzione del rapporto spesa/entrate;
- Terza fattispecie: comuni con moderata incidenza della spesa di personale;

VISTA la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: *“Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell’articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”*, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell’11 settembre 2020;

RISCONTRATO che il Comune di Taggia, per l’anno 2023 – dati del rendiconto 2021, approvato con deliberazione consiliare CC n. 77 del 27/12/2022 – immediatamente eseguibile, presenta un rapporto tra entrate correnti degli ultimi tre esercizi finanziari e spesa del personale rilevata nell’ultimo rendiconto della gestione approvato, pari al 25,85%, come da prospetto dell’Ufficio Ragioneria, allegato al presente atto quale allegato sub.3), e che pertanto rientra nella fascia dei comuni virtuosi;

TENUTO CONTO che:

- in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, per i comuni c.d. virtuosi è possibile incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 del citato decreto (anno 2021 16,00%, anno 2022 19,00%, anno 2023 21,00%, anno 2024 22,00%);

- in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione e del valore soglia definiti dall’art. 33, co. 2 del D.L. 34/2019 (27,00%);

VERIFICATO pertanto il rispetto del limite di incremento complessivo della spesa di personale ai sensi dell’art. 33, commi 1-bis e 2 del D.L. n. 34/2019 e dell’art. 1, comma 557 e ss. della L. n. 296/2006, pari ad Euro 165.047.65;

PRESO ATTO del parere espresso dal Ministero dell’Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue:

“l’utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall’applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all’articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo.”

APPURATO, come meglio indicato nell’allegato sub. 1) Piano occupazionale 2023/2025“che il costo relativo alle nuove assunzioni per l’anno 2023 rientra nel valore soglia del 27% previsto per gli enti virtuosi e che la maggiore spesa per l’anno 2023 non supera il valore di Euro 165.047,65;

RICHIAMATO il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall’art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, che fissa un tetto alle cosiddette assunzioni flessibili;

PRESO ATTO che, sulla base dei contratti flessibili già stipulati e di quelli con il presente provvedimento programmati, detto tetto risulta rispettato, come da conteggi conservati agli atti allegato n. 4);

DATO ATTO che il presente piano confluirà nel PIAO come Sezione 3.3;

VISTI:

- l’allegato 1 “Piano Occupazionale 2023/2025”;
- l’allegato 2 “Pianta organica”
- l’allegato 3 “Verifica capacità assunzionali”;
- l’allegato 4 “Verifica parametri spesa personale a tempo determinato”

VISTO il parere favorevole del Responsabile del Servizio Segreteria/Contratti/Affari Generali ordine alla regolarità tecnica e del Responsabile del Settore Economico finanziario in merito alla regolarità contabile, resi ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D.Lgs. n° 267/2000;

ACQUISITO infine il parere espresso favorevolmente dall'Organo di Revisione anche in ordine al rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in data 31.03.2023 prot. 9848 reso ai sensi e per gli effetti dell'art. 239 del D.Lgs. n° 267/2000;

RITENUTO di provvedere in merito all'adozione del piano dei fabbisogni del personale 2023-2025;

VISTO il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

VISTO il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

VISTO il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

VISTO il D.M. 17 marzo 2020;

Con votazione unanime resa a norma di legge

DELIBERA

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il piano dei fabbisogni del personale per il periodo 2023-2025 (**all. 1**) e i **relativi allegati (allegati 2, 3,4)** quali parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale per l'anno 2023-2025 è coerente con **i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020** e meglio specificati nell'allegato, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (**allegato 1**);
3. **di stabilire** che il presente piano confluirà nel PIAO, Sezione 3.3;
4. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023 – 2025 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;
5. di demandare al responsabile del servizio "Segreteria/Affari generali/contratti" l'organizzazione e la programmazione degli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;
6. di comunicare l'adozione della presente ai Capigruppo Consiliari, ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. n° 267 del 18/08/2000;
7. Con successiva unanime votazione favorevole, di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000, al fine dell'espletamento delle procedure previste.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Presidente
CONIO Arch. MARIO

Il Vice-Segretario Generale
Dott. MICHELE FIGAIA

firmato digitalmente