



COMUNE DI ZAVATTARELLO

PROVINCIA DI PAVIA

GIUNTA COMUNALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE N. 81 DEL 03/08/2023

OGGETTO: APPROVAZIONE PIAO - SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

L'anno duemilaventitre addì tre del mese di agosto alle ore dodici e minuti trenta nella Sede Municipale, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, si sono riuniti i componenti di questa Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. Tiglio Simone – Sindaco (sospeso)	No
2. Colombini Mauro - Vice Sindaco	Sì
3. Mirani Alessandro - Assessore	Sì
Totale Presenti:	2
Totale Assenti:	1

Con l'intervento e l'opera del Vice Segretario Comunale dott. Umberto Fazia Mercadante il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, **Colombini Mauro** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: APPROVAZIONE PIAO - SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art.89 del D.Lgs.267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" prevede che gli enti locali disciplinano, con propri regolamenti l'ordinamento generale degli uffici e servizi che deve prevedere i ruoli, la dotazione organica, la loro consistenza complessiva e i procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro
- l'art.91 del D.Lgs. 267/00 prevede che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio e che sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale;
- l'art.48 del D.Lgs.267/00 prevede che è di competenza della Giunta Comunale l'adozione dei regolamenti degli uffici e dei servizi;

La programmazione del fabbisogno di personale deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica, conformemente alle linee di indirizzo contenute nel Decreto dell'8 maggio 2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, pubblicato in GU n. 178/2018.

L'art. 6 ha introdotto l'obbligo per gli enti di riunificare numerosi strumenti programmatori nel nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione – PIAO, che unirà strumenti quali il piano delle performance, del lavoro agile, della parità di genere, dell'anticorruzione, ecc. Resteranno esclusi solo i documenti di carattere finanziario.

In caso di mancata adozione del PIAO è fatto divieto di erogazione di risultato ai dirigenti che risultano aver concorso alla mancata approvazione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimenti dei propri compiti, oltre che divieto di procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati; è prevista inoltre la sanzione di cui all'art. 19 c. 5 lett. b) del D.L. n. 90/2014.

Rilevazione delle eccedenze di personale

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, così come da ultimo modificato dall'art. 16 della L. n. 183/2011, prevede:

- al comma 1, che "Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica";
- al comma 2, che "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";

Sentiti il Responsabile del Servizio Finanziario nonché i Responsabili dei Servizi dell'Ente, è stato evidenziato che non vi sono situazioni di soprannumero e di eccedenze di personale in servizio in relazione alle esigenze funzionali dell'Ente;

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi 2, 3, e 6 del D. Lgs. n 165/2001, come da ultimo modificato con D. Lgs. 25 maggio 2017. n. 75, prevede:

c. 2: "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili a 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'art. 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'art. 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".

c. 3: "In sede 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 programmatici e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto 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".

c. 4, che "le variazioni delle dotazioni organiche già determinate sono approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modifiche ed integrazioni, e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale",

c. 4-bis che "la programmazione triennale del fabbisogno di personale e i suoi aggiornamenti sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti, i quali individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture a cui sono preposti";

c. 6: "Le Amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale".

Il decreto 08/05/2018 con cui il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche", necessarie per l'attuazione dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017 che prevede che:

- **il piano dei fabbisogni deve essere coerente con** l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei **vincoli finanziari**, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009);
- previa analisi delle esigenze, da un punto di vista quantitativo e qualitativo, il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini. L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;
- per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, **la "dotazione organica" non è più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno della legge o da altra fonte;**

Inoltre, in merito alle **assunzioni a tempo indeterminato**

- l'art. 33 c.2 del D.L. 34/2019 convertito con L.58/2019, come modificato dal c. 853, art. 1 L. n. 160/2020, stabilisce:

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 (omissis) 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 (omissis).

- **il Decreto Ministeriale 17.03.2020** *Misure per la definizione delle capacità' assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*, pubblicato in G.U. il 27.05.2020, **che individua i valori soglia, differenziati per fascia demografica**, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità' stanziato in bilancio di previsione, nonché' **individua le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia**, prevedendone l'applicazione ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020. **La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto sopra 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.**

- la circolare esplicativa del DM 17.03.2020 del Dipartimento Funzione Pubblica specifica alcuni elementi critici della definizione dei due concetti di spesa di personale e di entrate correnti, descrivendo di fatto quali sono i dati di riferimento da inserire nel calcolo;

L'art.1 c.562 della L.296/06 (Finanziaria 2007) e s.m.i. prevede, inoltre, che gli enti non sottoposti al patto di stabilità (**enti con popolazione inferiore a 1.000 abitanti** e Unione dei Comuni), al fine di procedere a nuove assunzioni, devono verificare che la **spesa di personale**, con l'esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, **non deve superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008;**

Per le progressioni di carriera per il passaggio fra Aree/ex categorie a tempo indeterminato (c.d. "progressioni verticali"), l'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. 165/2001, come modificato dal d.l. 80/2021, convertito in Legge 06/08/2021, n. 113, dispone che: *"In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno."*

Il Ccnl del Comparto delle Funzione Locali, stipulato in data 16 novembre 2022, con l'articolo 13, commi 6, 7 e 8, nonché con il successivo articolo 15, ha integrato la disciplina delle progressioni di carriera tra le aree di inquadramento del personale del comparto pubblico, consentendo l'applicazione dell'istituto, in via straordinaria e temporanea, a decorrere dalla data di riclassificazione del personale (1° aprile 2023) ed entro il termine ultimo del 31/12/2025;

In particolare le progressioni di cui all'art.13 sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL. senza dover garantire pari concorsi per l'accesso dall'esterno.

La fattispecie introdotta dall'art.13 del contratto collettivo si aggiunge e si affianca, nell'arco temporale di cui sopra, all'ordinaria facoltà, concessa agli enti ai sensi del richiamato art. 52, comma 1-bis, del Tui, di utilizzare lo strumento della progressione di carriera del personale dipendente quale modalità di copertura di posizioni previste nella programmazione dei fabbisogni di personale, secondo le esigenze e le volontà di ciascuna amministrazione co l'utilizza del 55% del m.s. dell'anno 2018

Per quanto riguarda invece la normativa vigente in merito alle **assunzioni a tempo determinato** o altre forme di flessibilità, compreso assunzioni in convenzione con altri comuni oltre l'orario normale di lavoro, con particolare riferimento si fa riferimento:

- all'art. 36 Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile, con particolare riferimento ai comma 2 del D.Lgs 165/01 e s.m.i, che prevede:

2. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché

avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35. I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;

- all'art.9, c. 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, nel testo modificato con D.L.90/2014 convertito con legge n° 114 del 11 agosto 2014, che prevede:

A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni ... (omissis) ... possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009

- all'art. 60 -Contratto di lavoro a tempo determinato- del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 che prevede:

1. omissis

2. I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi e tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, fermo restando quanto previsto per le attività stagionali.

3. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per gli enti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.

- Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

- il DL n. 113/2016 che ha inserito l'8° periodo all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, che recita: "Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267".

- diversi pareri di varie Corti dei Conti, fra cui il parere della Corte dei Conti Piemonte n° 147/2014, prevedono che le assunzioni ai sensi dell'art.110 comma 2 sono da computarsi fra le spese di personale che rientrano nei limiti dell'articolo 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

Dotazione organica e PTFP

Dato atto che con propria deliberazione n. 9 del 04-02-2023 questa amministrazione ha approvato la seguente dotazione organica

AREA DI ATTIVITA'	PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	REQUISITI	N°. posti
VIGILANZA	Agente di PL con funzioni aggiuntive di messo	C	Diploma scuola media superiore	1 tempo pieno determinato
CONTABILE				
Servizio tributi	Istruttore contabile	C	Diploma scuola media superiore	1
AMMINISTRATIVA				

Servizio affari generali	Istruttore Direttivo- Specialista Amministrativo	D1	Laurea	1
	Istruttore amministrativo - servizio segreteria	C	Diploma scuola media superiore	1
TECNICO/ MANUTENTIVA	Funzionario Tecnico	D	Laurea specialistica o diploma geometra con esp. Resp. Uff. tecnico enti locali per almeno cinque anni	1 PT ex art. 110 c.2
	Istruttore amministrativo	C	Diploma scuola media superiore	SOPPRESSO
	Operaio specializzato - messo conduttore macchine complesse - autista scuolabus	B3	Licenza scuola dell'obbligo - patente D e CAP KD	2
	Operaio specializzato - conduttore macchine complesse	B3	Licenza scuola dell'obbligo - Abilitazione alla conduzione di trattori agricoli e forestali su ruote e cingoli	1 VACANTE
SOCIO- ASSISTENZIALE- Casa di riposo	Istruttore direttivo - Specialista socio- assistenziale	D	Laurea specialistica	1 ex art.110 c.1. Assunzione tempo parziale 24 h determinato anno 2023
	Istruttore amministrativo	C	Diploma di scuola media superiore	1
	Operatore Socio Sanitario	B	Licenza scuola dell'obbligo - Attestato regionale O.S.S.	4
	Animatore sociale	C	Diploma scuola media superiore e attestato di formazione professionale regionale biennale o attestato di frequenza biennale scuola prof. Regionale con superamento con profitto esami 2° anno prima dell'entrata in vigore norme attuative nuovi profili professionali art.12 L.328/2000	1

Si da' atto che nel corso dell'anno 2023:

- si è proceduto all'assunzione di n.1 agente di P.L. Cat. C a tempo pieno e determinato AREA VIGILANZA per anni due a decorrere dal 1.05.2023;

- si è proceduto all'assunzione di a tempo parziale 24 h e determinato ai sensi dell'art.110 c.1 del TUEL di n.1 Istruttore Direttivo D1 - Area Sociale Direttore RSA a decorrere dal 13.03.2023 cui è stata assegnata l'EQ/ex PO dal 1.4.2023 in sostituzione della direttrice che cessata dal 6.01.2023;

Per quanto riguarda invece la copertura per l'anno 2023 di n. 1 posto di Cat. B3 Operaio specializzato - conduttore macchine complesse, con l'abilitazione alla conduzione di trattori agricoli e forestali su ruote e cingoli al fine dell'utilizzo anche di spartineve e decespugliatore utilizzabili con il trattore, questa

amministrazione ha ritenuto di non procedere alla copertura e di sopprimere detto posto dal PTFP e dalla dotazione organica;

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE ANNO 2023-2025

Rispetto al PTFP assunto precedentemente questa amministrazione ha ritenuto di non procedere alla copertura di n. 1 posto di Cat. B3 Operaio specializzato e di sopprimere detto posto dal PTFP e dalla dotazione organica

Si ritiene inoltre di rivedere la dotazione organica e il fabbisogno del personale, prevedendo la progressione verticale di un istruttore ex cat. C all'area dei Funzionari ex Cat. D a decorrere indicativamente dal 1 settembre 2023 ai sensi del sopra citato articolo 13, commi 6, 7 e 8, del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, che consente l'applicazione dell'istituto delle progressioni verticali, in via straordinaria e temporanea entro il termine ultimo del 31/12/2025 utilizzando lo 0.55% del m.s. dell'anno 2018 messo a disposizione dal CCNL del 16.11.2022, senza dover garantire pari concorsi per l'accesso dall'esterno;

Di prevedere, pertanto, il seguente Piano Triennale del Fabbisogno del personale 2023-2025:

SETTORE DI ATTIVITA'	PROFILO PROFESSIONALE	AREA/CAT.	REQUISITI	N°. posti
VIGILANZA	Agente di PL con funzioni aggiuntive di messo	IST/C	Diploma scuola media superiore	1 tempo pieno determinato
CONTABILE				
Servizio Finanza e tributi	Funzionario contabile	FUNZ/D	Laurea	1 VACANTE PROG.VERT
Servizio tributi	Istruttore contabile	IST/C	Diploma scuola media superiore	1
AMMINISTRATIVA				
Servizio affari generali	Istruttore Direttivo-Specialista Amministrativo	FUNZ/D	Laurea	1
	Istruttore amministrativo - servizio segreteria	IST/C	Diploma scuola media superiore	1
TECNICO/ MANUTENTIVA	Funzionario Tecnico	FUNZ/D	Laurea specialistica o diploma geometra con esp. Resp. Uff. tecnico enti locali per almeno cinque anni	1 PT ex art. 110 c.2
	Operaio specializzato - messo conduttore macchine complesse - autista scuolabus	OPER. ESP./B3	Licenza scuola dell'obbligo - patente D e CAP KD	2
SOCIO- ASSISTENZIALE- Casa di riposo	Istruttore direttivo - Specialista socio-assistenziale	FUNZ/D	Laurea specialistica	1 ex art.110 c.1. Assunzione tempo parziale 24 h determinato anno 2023
	Istruttore amministrativo	IST/C	Diploma di scuola media superiore	1
	Operatore Socio Sanitario	OPER. ESP./B	Licenza scuola dell'obbligo - Attestato regionale O.S.S.	3

	Operatore Socio Sanitario	OPER. ESP./B	Licenza scuola dell'obbligo - Attestato regionale O.S.S.	1 VACANTE
	Animatore sociale	IST/C	Diploma scuola media superiore e attestato di formazione professionale regionale biennale o attestato di frequenza biennale scuola prof. Regionale con superamento con profitto esami 2° anno prima dell'entrata in vigore norme attuative nuovi profili professionali art.12 L.328/2000	1

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO – VERIFICA RISPETTO NORMATIVA

Per quanto riguarda il rispetto del sopra citato art.9, c. 28 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 si evidenzia che questo Comune nell'anno 2009 la spesa per le forme flessibili di lavoro, come risulta dal bilancio dell'ente, è stata la seguente:

riferimento	Spesa 2009	Spesa 2023
art. 9, c. 28 1° periodo spesa per le forme flessibili di lavoro	Tempo determinato/Cococo = TOT euro 233.515,39 .	Agente P.L. Cat. C tempo pieno = euro 35.530 n.1 Funzionario Tecnico Cat. D1 – Area tecnica manutentiva tempo parziale 6 h settimanali = euro 9.040 compreso PO 6 h TOT: 44.570,00

e pertanto la spesa anno 2023 per il lavoro flessibile è inferiore alla spesa effettuata nell'anno 2009 per la stessa fattispecie;

Per quanto riguarda, invece, il rispetto del sopra citato art. 60 - Contratto di lavoro a tempo determinato - del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, si evidenzia che i dipendenti a tempo indeterminato di questo Comune sono n.10 e pertanto è possibile assumere n.1 persona a tempo pieno e determinato in quanto pari a 10% dei **contratti a tempo determinato stipulati dall'ente che non supera il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato** in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO– VERIFICA RISPETTO NORMATIVA

Per quanto riguarda il rispetto del sopra citato art.1 c.562 della L.296/2006 si dà atto che per le assunzioni programmate sono previsti gli stanziamenti sul bilancio triennale e non superano le spese di personale dell'anno 2008, ad esclusione degli aumenti contrattuali,:

Spesa personale anno 2008 - dotazione di spesa potenziale massima	Spesa personale 2023	Spesa personale 2024	Spesa personale 2025
€ 808.711,24	€ 435.859,00...	€ 506.549,90.	€ 506.754,90

E' stato verificato, pertanto, che la **spesa di personale per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale** anni 2023-2025 risulta inferiore alla spesa di personale dell'anno 2008, con l'esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, che corrisponde ad € 808.711,24;

Per quanto riguarda il rispetto del sopra citato art. 33 c.2 del D.L. 34/2019 convertito con L.58/2019 e del DPCM 17.03.2020 Si riporta il prospetto di calcolo, in applicazione del citato decreto, da cui emerge che questa amministrazione ha un percentuale che si posiziona al di sotto della soglia minima e pertanto puo' 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:

**CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 -
D.P.C.M. 17/03/2020)**

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6 -

tabelle 1 e 3

	ZAVATTARELLO		
POPOLAZIONE	<999		
FASCIA	a		
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	29,5%		
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	33,5%		
Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022		483.369,87 €
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	2.278.952,89 €	2.275.852,23
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	2.247.463,42 €	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	2.301.140,39 €	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2021		83.355,71 €
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		22,05%

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.				
SPESA DI PERSONALE ANNO 2022	483.369,87 €	Art. 4, comma 2				
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	648.100,24					
INCREMENTO MASSIMO	164.730,37					
Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:						
Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-14999999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE		VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.			
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018		609.718,91 €	Art. 5, comma 1			
% DI INCREMENTO ANNO 2023		34,00%				
INCREMENTO ANNUO		207.304,43	Art. 5, comma 2			
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019		-				
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2023		207.304,43				
Controllo limite (*):						
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE MASSIMA POSSIBILE ANNO 2023		817.023,34 €	DEVE ESSERE < O = A 0			
SPESA MASSIMA DI PERSONALE A REGIME		648.100,24				
DIFFERENZA		168.923,10 €				
SPESA PERSONALE BILANCIO PREVISIONE 2023		435.859,00				
DIFFERENZA		- 212.241,24				
(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 1						

Si dà atto, quindi, sulla base del prospetto sopra riportato, che questo ente ha un "valore soglia" (22,05%) inferiore a quello previsto per la propria fascia demografica (29,5%) e pertanto può procedere ad assunzioni a tempo indeterminato sino ad una SPESA MASSIMA DI PERSONALE, così come calcolato ai sensi del DM 17.03.20230 (con esclusione dell'IRAP), pari a euro 648.100,24, di cui per nuove assunzioni a tempo indeterminato, rispetto alla spesa del 2022, di €168.923,10 quale capacità assunzionale.

Per l'anno 2023 si prevede una spesa di personale pari a €. 435.859,00 inferiore all'ipotetica spesa massima di €.648.100,24

Inoltre, si dà atto che la spesa per assunzioni a tempo indeterminato su base annua per la progressione verticale dall'Area Istruttori/Cat. C all'Area Funzionari/Cat. D e' pari a €. 2.449,28 comprensivo di ex

CPDEL ed escluso IRAP quindi molto inferiore al tetto della spesa per nuove assunzioni come previsto dal DPCM sopra riportato. Si dà atto che ma che comunque detta somma non viene riduce la capacità assunzionale dell'Ente in quanto, come sopra specificato, viene utilizzato lo 0.55% del m.s. dell'anno 2018 messo a disposizione dal CCNL del 16.11.2022, pari a €. 2.595,89 comprensivo di ex CPDEL ed escluso IRAP, che è in aggiunta alla capacità assunzionale come emerge dal prospetto sopra riportato specificata;

Si evidenzia , inoltre,

- che l'amministrazione ha adottato il piano triennale 2023/2025 delle azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono le pari opportunità di lavoro tra uomini e donne ai sensi dell'art. 48 D.Lgs. 198/2006 è stata approvata con il presente PIAO senza il quale è fatto divieto alle P.A. di procedere all'assunzione di nuovo personale;
- il Piano delle Performance 2023 - Piano dettagliato degli obiettivi 2023 sarà approvato con successivo atto.
- di rispettare i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, nonché di inviare gli stessi, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato (art. 9, commi da 1-quinques a 1-octies, D.L. n. 113/2016);
- che non è stato richiesto da parte di creditori il rilascio della certificazione di cui all'art. 9 comma 3-bis del D.L. 185/2008;
- che non si è in stato di deficiarietà strutturale o in dissesto;

Visto il parere favorevole del responsabile del Servizio Finanziario, espresso in merito alla regolarità tecnica e contabile ai sensi degli artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del T.U. n. 267/2000 ordinamento EE.LL.;

Ad unanimità di voti espressi in forma palese;

DELIBERA

di approvare quanto in premessa specificato e richiamato;

di approvare il PIAO (Piano Integrato di attività e organizzazione) 2023/2025 (art. 6, cc.1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito in Legge 6 agosto 2021, n. 113) del comune di Zavattarello che comprende il piano triennale dei fabbisogni del personale, per le motivazioni in premessa specificate.

Successivamente, data l'urgenza di dare immediata esecuzione al presente provvedimento, con separata votazione unanime e favorevole espressa in forma palese

DELIBERA

di rendere il presente atto immediatamente eseguibile ex art. 134 – 4° comma del D. Lgs. 267/2000.

ALLEGATO

COMUNE DI ZAVATTARELLO

PROVINCIA DI PAVIA

Proposta di delibera di G.C. n. 81/2023

OGGETTO: SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

Il sottoscritto Responsabile del Servizio Finanziario, in relazione alla proposta di deliberazione in alto citata

ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE:

- SOTTO IL PROFILO DELLA REGOLARITA' TECNICA -CONTABILE E COPERTURA FINANZIARIA AI SENSI DELL' ART. 49 D.LVO 18 AGOSTO 2000 N. 267;

ZAVATTARELLO, li 02-08-2023



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
DOTT. MAURO COLOMBINI

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue.

IL VICE - SINDACO
DOTT. MAURO COLOMBINI



IL VICE - SEGRETARIO COMUNALE
DOTT. UMBERTO FAZIA MERCADANTE

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE
(ART. 124 , LEGGE 18.08.2000 , N. 267)

N. 329 REG. PUBBL.

Certifico io sottoscritto Segretario Comunale su conforme dichiarazione del Messo, che copia del presente verbale viene pubblicata il giorno 12 8 SET 2023 all' albo pretorio ove rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Addì

12 8 SET 2023



IL VICE - SEGRETARIO COMUNALE
DOTT. UMBERTO FAZIA MERCADANTE

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'
(ART.134, LEGGE 18.08.2000, N. 267)

Si certifica che la sujestesa deliberazione non soggetta al controllo preventivo di legittimità, è stata pubblicata nelle forme di legge all' Albo Pretorio del Comune senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi del 3 comma dell' art. 134 della legge 18 agosto 2000 , n. 267.

Addì

10 7 OTT 2023



IL VICE - SEGRETARIO COMUNALE
DOTT. UMBERTO FAZIA MERCADANTE