



COMUNE DI VILLA D'OGNA
PROVINCIA DI BERGAMO

Codice Ente **10245**

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Sigla	Numero	Data	
G.C.	95	19-07-2023	COPIA

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025 - 2° MODIFICA E AGGIORNAMENTO DEL PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

L'anno *duemilaventitre* il giorno *diciannove* del mese di *luglio* alle ore *19:45* nella sede comunale, in seguito a convocazione disposta dal SINDACO, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori:

<i>Presenti/Assenti</i>		
PENDEZZA LUCA GIOVANNI	<i>SINDACO</i>	Presente
MOIOLI VERUSKA	<i>ASSESSORE</i>	Presente
BARONCHELLI PAOLO	<i>ASSESSORE</i>	Presente
	<i>Totale Presenti</i>	3
	<i>Totale Assenti</i>	0

Partecipa alla seduta il SEGRETARIO COMUNALE **SAIA LEANDRA**, il quale provvede alla redazione del presente verbale. Riscontrata la validità della seduta dal numero degli intervenuti, il SINDACO **PENDEZZA LUCA GIOVANNI** assume la presidenza, dichiarata aperta la seduta e passa alla trattazione degli argomenti all'ordine del giorno.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che: “1. *Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190. 2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:*
 - a) *gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*
 - b) *la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;*
 - c) *compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;*
 - d) *gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché' per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;*
 - e) *l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché' la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;*
 - f) *le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;*
 - g) *le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi. 3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché' le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198. 4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno*

nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.”;

- l'art. 6, comma 5, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che: *“5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.”;*
- l'art. 6, comma 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che: *“6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.”;*
- l'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, stabilisce che: *“6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”;*
- l'art. 6, comma 7, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che: *“7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.”;*
- l'art. 6, comma 8, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che: *“8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.”;*

PRESO ATTO CHE:

- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 9 febbraio 2022, è stato approvato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7/09/2022.

DATO ATTO CHE:

- il Comune di Villa d'Ogna, alla data del 31.12.2022 ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, e precisamente 9 unità;
- il Comune di Villa d'Ogna, alla data del 31.12.2022, conta una popolazione residente inferiore a 5.000 abitanti e pertanto rientra nella definizione di piccoli comuni di cui all'articolo 1, comma 2 della Legge 158/2017;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 in data 31.01.2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione DUP Semplificato (DUPS) anni 2023/2025;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 7 in data 31.01.2023 è stato approvato il bilancio di previsione 2023/2025 e relativi allegati;

VISTO l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25.05.2017, n. 75:

«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.»;

CONSIDERATO che con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale – Serie generale – n.173 del 27.07.2018;

PRESO ATTO delle nuove disposizioni del CCNL enti locali per il triennio 2019/2021 firmato in data 16 novembre 2022;

RILEVATO che il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;

CONSIDERATO CHE il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

PRESO ATTO CHE ai sensi dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti al netto della media dell'ultimo triennio di FCDE come da ultimo consuntivo approvato (2022) risulta essere pari al 17,30%, e che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione

indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1;

RILEVATO CHE secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto *“i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, (...) sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”*.

RILEVATO CHE questo ente non è ente deficitario ai sensi dell'art. 242 del D.Lgs n.267/2000;

RILEVATO PERTANTO CHE il Comune di Villa d'Ogna dispone di un margine di potenziale maggiore spesa pari a € **109.597,27 €** – anno 2023 – fino al raggiungimento del primo valore soglia (vedi conteggi come da schema allegato 1);

DATO ATTO CHE il margine di spesa sopra citato, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell'arco del prossimo triennio, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento senza superare il “valore soglia” sopra citato;

CONSIDERATO INOLTRE CHE, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

RILEVATO a tal fine che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a € **350.184,02** e che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.292/2006 in sede previsionale la spesa di personale per il triennio 2021-2023 tale dato si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013, anche tenendo conto del fatto che ai sensi dell'art. 7 del DPCM *“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”*;

VISTO il parere espresso dalla Corte dei Conti Lombardia n. 264/2014, il quale recita che *“agli Enti Locali sottoposti al patto di stabilità interno in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 della L. 296/2006 non si applicano gli ulteriori limiti posti dall'art. 9 c.28 del DL 78/2010”*;

VISTA la deliberazione n. LOMBARDIA/164/2020/PAR della Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Lombardia, nella quale si ritiene che *“i limiti alla spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557 quater e 562, della legge n. 296/2006 non sono stati abrogati dalla nuova disciplina introdotta dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019. Qualora il comune, la cui spesa del personale rispetti i limiti previsti dai predetti commi 557 quater e 562, proceda, sulla base della disciplina introdotta dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019, all'assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, la maggior spesa derivante da queste ultime assunzioni non si computa ai fini della verifica del rispetto dei limiti di spesa previsti dai commi 557 quater e 562 dell'art. 1 L. n. 296/2006”*;

VISTO che codesto Ente rispetta i limiti di cui all'art. 1, commi 557 quater e 562, della L. n. 296/2006 e pertanto può procedere sulla base della disciplina introdotta dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019, all'assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale e che la maggior spesa derivante da queste ultime assunzioni non si computa ai fini della verifica del rispetto dei limiti di spesa previsti dai commi 557 quater e 562 dell'art. 1 L. n. 296/2006;

VISTO il parere rilasciato dalla società Publika s.r.l., nostro protocollo n. 462 del 25.01.2022, nel quale viene chiarito che il nuovo limite per l'anno 2022, è ottenuto dalla somma della spesa di personale anno 2018 + maggiore spesa consentita dal valore soglia di Tabella 2) e che pertanto l'importo complessivo, nel nostro caso specifico, corrisponde ad una spesa massima complessiva ammissibile di Euro 431.942,19 per l'anno 2023;

VISTI i prospetti redatti dal Responsabile dell'Area Economico Finanziaria e Personale,

allegati 3) alla presente deliberazione dai quali risultano, comprensivi del limite del costo del lavoro flessibile:

- costo dipendenti anno 2023 – previsioni di bilancio € **382.123,62**
- costo dipendenti anno 2024 – previsione di bilancio € **411.540,36**
- costo dipendenti anno 2025 – previsione di bilancio € **411.540,36**

CONSIDERATO che il limite di assunzioni di lavoro flessibile per il Comune di Villa d'Ogna, come prescritto dal DL 78/2010, risulta da quanto segue:

Descrizione	Servizio	Spesa
Contratto a tempo determinato 11.05.2009 – 21.07.2009	Area amministrativa – servizio elettorale	€ 3.828,34
Contratto a tempo determinato 25.07.2009 – 31.12.2009	Area amministrativa	€ 5.872,40
	Totale spesa lavoro flessibile	€ 9.700,74

DATO ATTO che la nuova dotazione organica è stata predisposta secondo i principi e le finalità indicate negli articoli 1 e 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n.165;

VISTI:

- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;
- l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

CONSIDERATA la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i., come già stabilito con la deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 13.01.2023 sulla base delle dichiarazioni dei responsabili di settore allegate alla stessa delibera;

PRESO ATTO CHE:

- è stato approvato il piano delle azioni positive giusta propria deliberazione n. 12 del 19.01.2023 esecutiva ai sensi di legge;
- con propria deliberazione n. 36 del 12.03.2021, esecutiva ai sensi di legge, è stato rinnovato il CUG;
- con propria deliberazione di Consiglio Comunale n. 7 del 31.01.2023, esecutiva ai sensi di legge, è approvato il Bilancio di Previsione 2023/2025 ed inviato alla Banca Dati Amministrazioni Pubbliche, BDAP;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 20 del 29.04.2022, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il rendiconto di gestione anno 2020 ed inviato alla Banca Dati Amministrazioni Pubbliche, BDAP;
- con propria deliberazione n. 39 del 01.03.2023 è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025, comprendente il Piano delle performance;
- con propria deliberazione n. 40 del 01.03.2023 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione (PEG) 2023-2025;

CONSIDERATO che il rapporto personale/popolazione risulta essere pari a 219,43 (1.773 abitanti al 31.12.2022/n.8,08 dipendenti in servizio rapportati alle mensilità e al monte ore di lavoro), inferiore a quello previsto dal D.M. 10 aprile 2017 (1/150);

DATO ATTO CHE ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018

la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

DATO ATTO che la dotazione organica attualmente vigente è quella risultante da delibera GC n. 38 del 01.03.2023;

VISTO il D.P.C.M. attuativo del decreto crescita n. 34/2019;

DATO ATTO che il valore soglia del Comune di Villa d'Ogna è pari al **28,60%** (popolazione comuni da 1.000 a 1.999 abitanti);

VERIFICATO inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

CONSIDERATO altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

DATO ATTO che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n.68;

RITENUTO necessario al fine di assicurare la funzionalità dei servizi e di ottimizzare le risorse, di effettuare le seguenti assunzioni nella dotazione organica vigente:

- 1 istruttore direttivo cat. D1 tempo pieno ed indeterminato al 100,00% (36 ore settimanali) dal 01.01.2024 - **Area tecnico manutentiva**;

VISTA la Delibera n. 129 del 23 dicembre 2020 della Corte dei conti Umbria che afferma che è consentito a tutti gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 1, comma 124, della Legge n. 145/2018, utilizzare personale assegnato ad altri Enti per periodi predeterminati e per una parte delle 36 ore settimanali (che costituiscono il tempo di lavoro d'obbligo) attraverso Convenzione volta a definire, tra l'altro, la ripartizione degli oneri finanziari (c.d. "scavalco condiviso"). In tale ultima circostanza non si applica il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del Dl. n. 78/2010, purché in assenza di oneri aggiuntivi per la spesa complessiva del personale delle 2 Amministrazioni interessate. Ciò comporta il fatto che "**la minore spesa dell'Ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni**". Inoltre, la Sezione aggiunge che in riferimento all'art. 1, comma 557, "**le spese sostenute pro-quota dall'Ente di destinazione per la prestazione lavorativa [ai sensi dell'art. 1, comma 124, della Legge n. 145/2018] saranno da computarsi, in ogni caso, nella spesa per il personale ai sensi dell'art. 1, commi 557 o 562, della Legge n. 296/2006 e, conseguentemente, saranno soggette alle relative limitazioni**".

DATO ATTO che, alla luce delle modifiche di cui sopra, la nuova dotazione organica, risulta essere la seguente:

CATEGORIA	POSTI PREVISTI	POSTI COPERTI		POSTI VACANTI
		DI CUI FULL TIME	DI CUI PART-TIME	
OPERATORI	0	0	0	0
OPERATORI ESPERTI	1 al 100,00%	1 al 100 %	0	0
ISTRUTTORI	4 al 100,00% 1 al 55,55% 1 al 91,67% 1 al 94,44 % 1 al 44,44 %	4 al 100 %	1 al 55,55% 1 al 91,67% 1 al 94,44 % 1 al 44,44 % (1 area vigilanza)	0

			dal 01.03.2023) in convenzione con il Comune di Parre tramite "Comando"	
FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	1 al 100,00% 1 al 100,00 %	1 al 100 %	0	1 al 100.00% (1 area tecnica dal 01.01.2024)
Totali	11	6	4	1

RITENUTO di rideterminare la dotazione organica, da ultimo approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 01.03.2023 nel quale sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna, compresa la individuazione di posizioni organizzative;

PRESO ATTO del rinnovo del CCNL enti locali per il triennio 2019/2021 firmato in data 16 novembre 2022 nei quali:

- vengono aggiornate le disposizioni di competenza in materia di personale;
- vengono definiti i nuovi stipendi tabellari;
- vengono definite le nuove aree di classificazione (Tabella B del CCNL 2019/2021) e gli stipendi tabellari delle nuove aree (Tabella G del CCNL 2019/2021) a far data dal 01.04.2023
- vengono definite le progressioni tra le nuove aree;

RITENUTO pertanto di aggiornare i reclutamenti fabbisogni di personale per il triennio 2023-2025, come da allegato 2;

VISTO il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

RICHIAMATO altresì il vigente C.C.N.L. del comparto Regioni-Autonomie Locali;

VISTI i pareri espressi dal Responsabile finanziario e dal Segretario Comunale come da allegati n. 5 e 6 rispettivamente;

VISTO il parere espresso sulla presente deliberazione dal Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n.448/2001, reso in data 15.07.2023 e registrato al protocollo comunale il 15.07.2023 con il progressivo n. 4559 allegato 7) al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;

VISTO lo Statuto comunale;

VISTO l'art. 48 comma 1, del D.Lgs. N. 267 del 18.08.2000;

VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

VISTO il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";

VISTI i pareri espressi dai soggetti indicati ai sensi dell'art. 49 primo comma, dell'art. 147 bis, comma 1 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali – D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000 e del TITOLO II del regolamento sui controlli interni, inseriti nel presente atto;

All'unanimità dei voti espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

1. Le premesse sono parte integrante e sostanziale della presente;
2. Di prendere atto:
 - che il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo

- 2020 si colloca al di sotto del “valore soglia” di spese di personale su entrate correnti, e precisamente nella percentuale del **28,60%**;
- che di conseguenza il margine potenziale di spesa fino al raggiungimento del valore soglia, secondo quanto previsto dall’art. 4 del DPCM citato, è pari a € **109.597,27 €**;
3. Di effettuare, al fine di assicurare la funzionalità dei servizi e di ottimizzare le risorse, le seguenti assunzioni nella dotazione organica vigente:
- n. 1 **Istruttore direttivo** cat. D1 tempo pieno ed indeterminato al 100,00% (36 ore settimanali) dal 01.01.2024 **Area tecnico manutentiva**;
da effettuarsi secondo le seguenti procedure ordinarie di reclutamento:
 - i. mobilità volontaria, ai sensi dell’ex art. 30, comma 1, D.Lgs. n.165/2001
 - ii. concorso pubblico, ai sensi dell’art. 35 del D.Lgs. n.165/2001, fatti salvi gli obblighi previsti dalla legge in materia di riserva, verificata l’assenza nell’Ente di vincitori e/o idonei nelle graduatorie vigenti, secondo i principi dettati dall’art. 4, comma 3, del D.L. n.101/2013, e previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi degli artt. 30, comma 2-bis, e 34-bis del D.Lgs. n.165/2001;
4. Di determinare, alla luce delle modifiche la nuova dotazione organica, risulta essere la seguente:

CATEGORIA	POSTI PREVISTI	POSTI COPERTI		POSTI VACANTI
		DI CUI FULL TIME	DI CUI PART-TIME	
OPERATORI	0	0	0	0
OPERATORI ESPERTI	1 al 100,00%	1 al 100 %	0	0
ISTRUTTORI	4 al 100,00% 1 al 55,55% 1 al 91.67% 1 al 94,44 % 1 al 44,44 %	4 al 100 %	1 al 55,55% 1 al 91.67% 1 al 94,44 % 1 al 44,44 % (1 area vigilanza dal 01.03.2023) in convenzione con il Comune di Parre tramite “Comando”	0
FUNZIONARI E DELL’ELEVATA QUALIFICAZIONE	1 al 100,00% 1 al 100,00 %	1 al 100 %	0	1 al 100.00% (1 area tecnica dal 01.01.2024)
Totali	11	6	4	1

5. Di utilizzare personale di altri comuni tramite articolo 1, comma 557 della legge 311/2004:
- n. 1 **Agente di Polizia Locale** cat. **C**, **6** ore settimanali dal 01.03.2023 in convenzione con il Comune di Castione della Presolana, come già previsto dalla delibera n. 38 del 01.03.2023;
6. Di dare atto che l’ente ha rispettato la dotazione organica dell’Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all’art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n.296/2006 e s.m.i., (limite triennio 2011/2013) pari a € **350.184,02** e pertanto, sulla base della disciplina introdotta dall’art. 33 del D.L. n. 34/2019, la maggior spesa derivante dalle nuove assunzioni non si computa ai fini della verifica del rispetto dei limiti di spesa previsti dai commi 557 quater e 562 dell’art. 1 L. n. 296/2006”.
7. Di prendere atto dei prospetti redatti dal Responsabile dell’Area Economico Finanziaria e Personale, allegato 3, dai quali risultano, comprensivi del limite del costo del lavoro flessibile:
- costo dipendenti anno 2023 – previsioni di bilancio € **382.123,62**
 - costo dipendenti anno 2024 – previsione di bilancio € **411.540,36**
 - costo dipendenti anno 2025 – previsione di bilancio € **411.540,36**

8. Di autorizzare per il triennio 2023/2025 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
9. Di proporre al Consiglio Comunale, in tempi solleciti, una variazione al bilancio pluriennale per le annualità 2024 e 2025 per garantire la copertura sui capitoli relativi all'assunzione del tecnico funzionario per l'ufficio tecnico (ex cat. D1) compresi oneri e irap;
10. Di dare atto che, a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n.165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n.165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, **non emergono situazioni di personale in esubero**;
11. Di dare atto che il Comune di Villa d'Ogna rispetta i parametri previsti dal D.P.C.M. attuativo del Decreto Crescita come da prospetto (allegato 1) alla presente deliberazione;
12. Di dare atto che l'organigramma dell'Ente, nel quale sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna, compresa la individuazione di posizioni organizzative, allegato 4) alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale);
13. Di dare atto che il programma assunzionale mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e che determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art. 4 del citato DPCM 17 marzo 2020;
14. Di precisare che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata 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;
15. Di aggiornare contestualmente il Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025, comprendente il Piano delle performance approvato con propria deliberazione n. 39 del 01.03.2023;
16. Di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D.Lgs. n.33/2013 e s.m.i.;
17. Di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6- ter del D.Lgs. n.165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n.75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n.18/2018;
18. Di trasmettere copia del presente atto alle OO.SS. e alla RSU per la necessaria informazione;
19. Di demandare ai Responsabili di Area gli adempimenti conseguenti all'adozione del presente provvedimento;
20. Di dichiarare con voti favorevoli unanimi la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. n.267/2000, stante l'urgenza di provvedere ai conseguenti adempimenti.



IL SINDACO
F.to LUCA GIOVANNI PENDEZ



IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to LEANDRA SAIA

CERTIFICATO DI ESEGUIBILITÀ

Si certifica che la presente deliberazione, è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi del 4° comma dell'art. 134 del D. Lgs. 267/2000.

Addì, 19-07-2023



IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to LEANDRA SAIA

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione, è stata pubblicata nelle forme di legge all'albo pretorio senza riportare, entro dieci giorni dall'avvenuta pubblicazione, denunce di vizi di illegittimità o incompetenza, per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi dell'articolo 134, comma 3, del T.U. Ordinamento Enti Locali D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000.

Addì, 11-08-2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
LEANDRA SAIA

RELATA DI PUBBLICAZIONE: Si certifica che questa deliberazione, è stata affissa in copia all'albo pretorio in data odierna e vi rimarrà pubblicata per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124, 1° comma, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

Addì, 01-08-2023



per IL RESPONSABILE DELL'ALBO
IL FUNZIONARIO INCARICATO
F.to Eugenia Stabilini

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.

Addì,

IL FUNZIONARIO INCARICATO
della pubblicazione
Eugenia Stabilini