



**COMUNE DI SERNAGLIA DELLA BATTAGLIA
PROVINCIA DI TREVISO**

ORIGINALE

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

N. 10 DEL 25-01-2024

Oggetto: APPROVAZIONE SOTTOSEZIONE 3.3 "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI (PTFP) 2024/2026 DEL P.I.A.O., PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE PER IL TRIENNIO 2024/2026, AI SENSI DELL'ART. 6 DEL D.L. N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DI LEGGE N. 113/2021

L'anno duemilaventiquattro il giorno venticinque del mese di gennaio alle ore 18:30 nella Residenza Municipale, per determinazione del Sindaco si è riunita la Giunta Comunale

Cognome e Nome	Qualifica	Presenti/Assenti
VILLANOVA MIRCO	SINDACO	P
BALLIANA PAOLA	VICE SINDACO	P
FREZZA VANNI	ASSESSORE	A
ANTONIAZZI ELEONORA	ASSESSORE	P

Assiste alla seduta il **SEGRETARIO COMUNALE DE VALERIO ELENA** .

Il Signor **VILLANOVA MIRCO** in qualità di **SINDACO** assume la Presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATI i seguenti commi dell'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, numero 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021, numero 113:

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.*

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.

6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, 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.

6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 aprile 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.

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.

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, numero 281, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale numero 151, il Decreto del Presidente della Repubblica numero 81 "Regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui all'articolo 6, comma 5, del D.L. 9 giugno 2021, numero 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, numero 113;

- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, numero 281, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'articolo 6, comma 6 del decreto legge decreto legge 9 giugno 2021, numero 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, numero 113;

CONSIDERATO CHE:

- il Comune di Sernaglia della Battaglia, alla data del 31.12.2023, ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale;

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 02.03.2023 e n. 84 del 31.05.2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività Organizzative (P.I.A.O.) 2023/2025 e la relativa sottosezione "3.3 Piano Triennale dei fabbisogni del personale", così come previsto dal D.L. n. 80/2021, art. 6, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021;

- con deliberazione della Giunta comunale n. 82 del 31.05.2023, è stato adottato il nuovo sistema di classificazione del personale, identificando i nuovi profili professionali in base a quanto stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Funzioni Locali sottoscritto nel 16.11.2022;

- con deliberazione della Giunta comunale n. 111 del 20.07.2023 e n. 170 del 07.11.2023, è stata modificata la sottosezione 3.3 del Piano triennale dei Fabbisogni di personale (PTFP) 2023/2025, del sopra citato P.I.A.O.

RILEVATO CHE:

- il citato decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, numero 81 “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale numero 151 del 30 giugno 2022, stabilisce:
 - all’articolo 1, comma 4, la soppressione del terzo periodo dell’articolo 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, numero 267, che recitava “Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all’articolo 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all’articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, numero 150, sono unificati organicamente nel PEG.”, decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, numero 267 e la definizione degli obiettivi di performance dell’Amministrazione;
 - all’articolo 2, comma 1, che per gli Enti Locali, di cui all’articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, numero 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all’articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all’articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, numero 150, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione di cui all’articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, numero 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, numero 113;
- il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale numero 209 del 07.09.2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l’adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, stabilisce:
 - all’articolo 2, comma 1, in combinato disposto con l’art. 6 del Decreto medesimo, che reca le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell’Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli articoli 3, 4 e 5 del Decreto stesso e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale;
 - all’articolo 2, comma 2, che “Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell’elenco di cui all’articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, numero 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, numero 113.”;
 - all’articolo 6, le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, disponendo in particolare al comma 4, che “Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo, nonché a quanto previsto dal primo periodo dell’articolo 6, comma 1.”;
 - all’articolo 7, comma 1, che “Ai sensi dell’articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, numero 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, numero 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all’articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.”;
 - all’articolo 8, comma 2, che “In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l’approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all’articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”;
 - all’articolo 9, che “Ai sensi dell’articolo 6, comma 8, del decreto-legge 9 giugno 2021, numero 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, numero 113, gli enti

locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente decreto 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.”;

- all'articolo 11, comma 1, che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, negli Enti Locali è approvato dalla Giunta comunale;

VISTI:

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, numero 267, recante “Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali” e in particolare gli articoli 48, di disciplina delle competenze della Giunta comunale, e 107, ad oggetto “Funzioni e responsabilità della dirigenza”;
- il vigente Regolamento per il funzionamento degli Uffici e dei Servizi;
- lo Statuto comunale;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, numero 165;
- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, numero 150;
- la legge 6 novembre 2012 numero 190 e successive modifiche e integrazioni recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”;
- il decreto legislativo 14 marzo 2013, numero 33 di “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni”;
- il decreto legislativo 25 maggio 2016 numero 97, attuativo dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015 numero 124, recante “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, numero 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, numero 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, numero 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;

PRECISATO CHE la dotazione organica (dipendenti in essere) complessiva al 31.12.2023, è composta da n. 21 persone in servizio a tempo indeterminato, di cui 19 a tempo pieno e n. 2 a tempo part-time, più 1 persona in servizio a tempo determinato e pieno, come meglio di seguito meglio specificata:

TRASPOSIZIONE NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE CCNL 2022 – dal 01.04.2023	DIPENDENTI IN SERVIZIO A TEMPO PIENO	DIPENDENTI IN SERVIZIO A PART-TIME
Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni (Ex cat. D)		
Funzionario Servizi amministrativo-Contabili	3 di cui 1 a tempo determinato	
Funzionario di Vigilanza	1	
Funzionario Servizi Tecnici	3	
Assistente Sociale		
Totale	7	
Area degli Istruttori (ex cat. C)		

Istruttore Amministrativo-Contabili	Servizi	2	2
Istruttore Servizi Tecnici		4	
Agente di Polizia Locale		2	
Istruttore Servizi Culturali		1	
Totale		9	2
Area degli Operatori Esperti (ex cat.B)			
Operatore Esperto Amministrativo-Contabile	Servizi	2	
Operatore Esperto Tecnico-Manutentivi	Servizi	2	
Totale		4	
TOTALE DIPENDENTI		20	2

Preso atto che, con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, la Sottosezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024/2026", del PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024/2026, come da allegato A) al presente atto;

Precisato che:

- con deliberazione di Giunta comunale n. 170 del 07.11.2023, l'amministrazione ha approvato la modifica n. 2 alla Sottosezione 3.3 del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2023/2025 prendendo atto:
 - a) delle modifiche al trend del personale riguardanti l'anno 2024, di seguito riportate:
 - cessazione dal 22.01.2024 di n. 1 Funzionario di Vigilanza, Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazioni (ex cat. D), mat. 37, per dimissioni volontarie;
 - cessazione dal 01.02.2024 (ultimo giorno di servizio 31.01.2024) della convenzione con il Comune di San Pietro di Feletto per l'utilizzo congiunto di n. 1 Istruttore Servizi Amministrativo-Contabili (ex cat. C), mat. 9086, per 18 ore settimanali;
 - cessazione, dal 01.03.2024, di n. 1 Istruttore Servizi Amministrativo-Contabili, (ex cat. C), mat 36, per raggiungimento requisito diritto alla pensione anticipata;
 - cessazione, dal 16.12.2023, di n. 1 Assistente Sociale, Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D), mat. 3473, per dimissioni volontarie a seguito di vincita di concorso;
 - b) delle procedure di reclutamento per la sostituzione del personale a seguito delle cessazioni sopra esplicitate, tramite:
 - assunzione n.1 profilo professionale di Assistente Sociale, area dei Funzionari con Elevata qualificazione (ex cat. D), a tempo pieno e indeterminato, da inserire nell'area n. 1 Amministrativa;
 - assunzione n. 1 profilo professionale Funzionario di Vigilanza, area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D), a tempo pieno e indeterminato, da inserire nell'area n. 2 Servizi alla Popolazione;
 - assunzione n. 2 profili professionali di Istruttore Servizi Amministrativo-Contabili (ex cat. C) a tempo pieno e indeterminato da inserire nell'area n. 2 Servizi alla Popolazione;
 - assunzione n. 1 profilo professionale di Istruttore Servizi Amministrativo-Contabili (ex cat. C) a tempo pieno e indeterminato da inserire

nell'area n. 3 Contabile temporaneamente ricoperto anche con contratto a tempo pieno e determinato della durata di un anno (ex cat. D);

Precisato che l'Ente nel corso dell'anno 2023 ha espletato un concorso per l'assunzione a tempo indeterminato e pieno di n. 1 Istruttore Amministrativo – Contabile (ex cat. C) con pubblicazione del Bando sul portale PAgov in data 10.08.2023, coincidente con il periodo del blocco del 20% per il calcolo degli idonei in graduatoria;

Preso atto che con determina del responsabile dell'Area Contabile n. 520 del 10.11.2023 sono stati approvati i verbali e la graduatoria finale del suddetto concorso pubblico e che ai sensi del D. L. 75/2023, convertito in L. 112/2023, sono emersi il vincitore e n. 1 idoneo (calcolato in base al blocco del 20%);

Rilevato che l'Ente ha proceduto ad assumere il vincitore in graduatoria con profilo professionale di Istruttore Servizi Amministrativo-Contabili (ex cat. C) a tempo indeterminato e pieno nell'area n. 2 Servizi alla Popolazione, con presa in servizio il 04.12.2023;

Considerato che l'unico idoneo in graduatoria non ha accettato la proposta di assunzione con profilo professionale di Istruttore Servizi Amministrativo-Contabili (ex cat. C) a tempo indeterminato e pieno da inserire nell'area n. 2 Servizi alla Popolazione;

Preso atto quindi che risulta necessario prevedere per l'anno 2024:

- assunzione di n. 1 profilo professionale di Assistente Sociale, area dei Funzionari dall'Elevata qualificazione (ex cat. D), a tempo pieno e indeterminato, da inserire nell'area n. 1 Amministrativa attivando le procedure di reclutamento, tramite indizione di concorso pubblico esterno. Le procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 risultano espletate con esito negativo mentre l'avviso di mobilità volontaria di cui ex art. 30 del D.L. n. 165/2001 ha avuto esito positivo. L'Ente è in attesa del rilascio del nulla-osta da parte del Comune di Cordignano;
- assunzione n. 1 profilo professionale di Funzionario di Vigilanza, area dei Funzionari dall'Elevata qualificazione (ex cat. D), a tempo pieno e indeterminato, da inserire nell'area n. 2 Servizi alla Popolazione, attivando le procedure di reclutamento, tramite indizione di concorso pubblico esterno oppure tramite l'espletamento delle procedure di mobilità volontaria di cui ex art. 30 del D.L. n. 165/2001 oppure ancora in comando, adottato d'intesa tra le amministrazioni interessate, con l'assenso dell'interessato. Si precisa che le procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 risultano già espletate, così come pure l'indizione dell'avviso esplorativo, entrambi con esito negativo.
- conservazione del posto senza retribuzione per n. 1 profilo professionale di Assistente Sociale, area dei Funzionari dall'Elevata qualificazione (ex cat. D), a tempo pieno, mat. 3473, area n. 1 Amministrativa, per i sei mesi successivi alla data di cessazione del servizio per dimissioni volontarie (16.12.2023);
- assunzione di n. 1 profilo professionale di Istruttore Servizi Amministrativo-Contabili (ex cat. C) a tempo pieno e indeterminato, da inserire nell'area n. 2 Servizi alla Popolazione, tramite concorso pubblico esterno già espletato con mancata accettazione da parte dell'unica idonea in graduatoria del posto messo a concorso. Le procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 risultano espletate con esito negativo. L'Ente si è attivato richiedendo l'utilizzo di graduatorie presso altri Comuni quali Farra di Soligo, Monfumo, Pieve di Soligo ed Asolo;
- assunzione di n. 1 profilo professionale di Istruttore Servizi Amministrativo-Contabili (ex cat. C) a tempo pieno e indeterminato, da inserire nell'area n. 3 Contabile, tramite indizione di concorso pubblico esterno. Le procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 risultano espletate con esito negativo. L'Ente si è attivato richiedendo l'utilizzo di graduatorie presso altri Comuni quali Farra di Soligo, Monfumo, Pieve di Soligo ed Asolo;

Considerato che il Piano triennale del Fabbisogno si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che può essere modificato prontamente in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale;

Richiamato, l'art. 3, comma 8, della Legge 19.06.2019, n. 56, come modificato dall'art. 1, comma 14-ter, del D.L. 09.06.2021, n. 80, convertito con modificazioni, dalla L. 06.08.2021, n. 113, il quale prevede *“Fatto salvo quanto stabilito dall'art. 1, comma 399, della legge 30.12.2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31.12.2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001”*;

Visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto “Decreto Crescita”, decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali;

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare 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 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 ad individuare 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;

Considerato che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020;

Visto l'art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;

Rilevata la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del d.l. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

Richiamati:

- il D. Lgs. 30.03.2001, n. 165, ed in particolare l'art. 30, comma 2-sexies, secondo cui “Le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultano dai documenti di programmazione previsti all'articolo 6, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, fermo restando quanto già previsto da norme speciali sulla materia;
- l'art. 1, comma 413 della Legge 24.12.2012, n. 228, la quale ha disposto che “A decorrere dal 1° gennaio 2013, i provvedimenti con i quali sono disposte le assegnazioni temporanee del personale tra le amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 30, comma 2-sexies, del D. Lgs 3165/2001, sono adottati d'intesa tra le amministrazioni interessate, con l'assenso dell'interessato”;
- la deliberazione della Corte dei Conti Sezione delle Autonomia n. 12/Sezaut/2017/qmig, la quale condivide la tesi dell'esclusione della spesa relativa al personale utilizzato in posizione di comando nell'ambito applicativo dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2001, che impone precisi limiti di spesa per l'utilizzazione temporanea di personale;

Preso, quindi, atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale, con le modifiche apportate con il presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, e quindi, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2024 e del bilancio pluriennale 2024/2026;

Dato atto che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001 sono state acquisite le relazioni dei singoli Responsabili di Area dalle quali si evince che non vi sono eccedenze di personale;

Dato atto che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2021;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2023;
- la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto dell'art. 9, comma 2/8, del D. L. 78/2010, convertito in legge 122/2010 come segue:
 - a) valore spesa per lavoro flessibile, come determinato con deliberazione G.C. n.164 del 04.12.2017, per l'anno 2024: Euro 64.392,48 (oneri riflessi e irap compresi);
 - b) spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024, stimato in: Euro 32.295,00 (oneri riflessi e irap compresi) (determinazione n. 545/2023);
- che il budget assunzionale per l'anno 2024 a disposizione ammonta ad Euro 192.074,87 e che secondo le previsioni ne verranno utilizzati Euro 145.420,08;
- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 83 del 31.05.2023 il piano di azioni positive;
- l'ente effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con la presente deliberazione;
- questo ente ha adottato il Piano della Performance/Peg/Piano degli Obiettivi con delibera di Giunta comunale n. 53 in data 18/04/2023, e successive modifiche e integrazioni;
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del d.l 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-*bis*, del d.l. 29/11/2008, n. 185;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Visto l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*;

Atteso che con proprio verbale, come da allegato C) allegato al presente atto, il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

Visto il d.lgs. 267/2000;

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

Rilevata la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000;

Con l'assistenza giuridico-amministrativa del Segretario nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti, in applicazione di quanto previsto dall'art. 97, comma 2, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267;

Visto il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1 del TUEL 267/2000, dal Responsabile del Servizio personale, per quanto attiene la regolarità tecnica dell'atto;

Visto il parere favorevole espresso dal Responsabile del servizio contabilità ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1 del TUEL 267/2000, in ordine alla regolarità contabile;

Tutto ciò premesso

Con votazione unanime espressa in forma palese;

DELIBERA

1. Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo;
2. Di approvare la Sottosezione 3.3 "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2024/2026 del Piano Integrato di attività e organizzazione PIAO 2024/2026, come da allegato A) al presente atto;
3. Di prendere atto che gli allegati A), B), e C) fanno parte integrante del presente atto;
4. Di prevedere per l'anno 2024 il seguente piano assunzionale:
 - a. assunzione n. 1 profilo professionale di Assistente Sociale, area dei Funzionari dall'Elevata qualificazione (ex cat. D), a tempo pieno e indeterminato, da inserire nell'area n. 1 Amministrativa attivando le procedure di reclutamento, tramite indizione di concorso pubblico esterno. Le procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 risultano espletate con esito negativo mentre l'avviso di mobilità volontaria di cui ex art. 30 del D.L. n. 165/2001 ha avuto esito positivo. L'Ente è in attesa del rilascio del nulla-osta da parte del Comune di Cordignano;
 - b. assunzione n. 1 profilo professionale di Funzionario di Vigilanza, area dei Funzionari dall'Elevata qualificazione (ex cat. D), a tempo pieno e indeterminato, da inserire nell'area n. 2 Servizi alla Popolazione, attivando le procedure di reclutamento, tramite indizione di concorso pubblico esterno oppure tramite l'espletamento delle procedure di mobilità volontaria di cui ex art. 30 del D.L. n. 165/2001 oppure ancora in comando, adottato d'intesa tra le amministrazioni interessate, con l'assenso dell'interessato. Si precisa che le procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 risultano già espletate, così come pure l'indizione dell'avviso esplorativo, entrambi con esito negativo.
 - c. conservazione del posto senza retribuzione per n. 1 profilo professionale di Assistente Sociale, area dei Funzionari dall'Elevata qualificazione (ex cat. D), a tempo pieno, mat. 3473, area n. 1 Amministrativa, per i sei mesi successivi alla data di cessazione del servizio per dimissioni volontarie (16.12.2023);
 - d. assunzione n. 1 profilo professionale di Istruttore Servizi Amministrativo-Contabili (ex cat. C) a tempo pieno e indeterminato, da inserire nell'area n. 2 Servizi alla Popolazione, tramite concorso pubblico esterno già espletato con mancata accettazione da parte dell'unica idonea in graduatoria del posto messo a concorso. Le procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 risultano espletate con esito negativo. L'Ente si è attivato richiedendo l'utilizzo di graduatorie presso altri Comuni quali Farra di Soligo, Monfumo, Pieve di Soligo ed Asolo;
 - e. assunzione n. 1 profilo professionale di Istruttore Servizi Amministrativo-Contabili (ex cat. C) a tempo pieno e indeterminato, da inserire nell'area n. 3 Contabile, tramite indizione di concorso pubblico esterno. Le procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 risultano espletate con esito negativo. L'Ente si è attivato richiedendo l'utilizzo di graduatorie presso altri Comuni quali Farra di Soligo, Monfumo, Pieve di Soligo ed Asolo;
5. di prevedere inoltre per gli anni 2024/2026;
 - il ricorso ad altre eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art.

- 9, comma 28, D.L. 28/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;
- la copertura degli ulteriori posti che si rendessero vacanti con modalità che saranno individuate con successivi atti, una volta verificate le possibilità assunzionali e comunque nel rispetto dei limiti previsti alla normativa vigente;
6. Di prendere atto che il Comune di Sernaglia della Battaglia rientra nella fascia dei comuni virtuosi di cui al DM 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, e si determinano i nuovi spazi assunzionali per l'anno 2024, entro il limite finanziario di € 192.074,87, come da allegato B) al presente atto;
 7. Di prendere atto che il budget assunzionale per l'anno 2024 a disposizione ammonta, come sopra specificato, ad Euro 192.074,87 e che secondo le previsioni ne verranno utilizzati Euro 145.420,08;
 8. Di prendere atto che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto dell'art. 9, comma 2/8, del D. L. 78/2010, convertito in legge 122/2010 come segue:
 - a) valore spesa per lavoro flessibile, come determinato con deliberazione G.C. n.164 del 04.12.2017, per l'anno 2024: Euro 64.392,48 (oneri riflessi e irap compresi);
 - b) spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024, stimato in: Euro 32.295,00 (oneri riflessi e irap compresi) (determinazione n. 545/2023);
 9. Di prendere atto che, come previsto dalla L. 56 del 19.06.2019 valida per il triennio 2019-2021, l'assunzione mediante concorso viene effettuata senza il previo svolgimento della procedura di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 e che tale termine è stato modificato dalla L. 113 del 06.08.2021 che proroga dal 31.12.2024 tale facoltà;
 10. Di dare atto che le modifiche del fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026, verranno definite puntualmente con l'aggiornamento dei documenti di Programmazione;
 11. Di prendere atto che le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica risultate rispettano il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
 12. Di dare atto che le modifiche al Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto sono compatibili con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2024 e del bilancio pluriennale 2024/2026;;
 13. Di dare atto che il Revisore di Conti ha espresso il proprio parere positivo con verbale di cui all'allegato C) al presente atto;
 14. Di prendere 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 ss.mm.ii., non emergono situazioni di personale in esubero;
 15. Di dare mandato al Responsabile Area Contabile di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegata Sottosezione 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2024/2026 del Piano Integrato di attività e organizzazione PIAO 2024/2026, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente";
 16. Di dare mandato al Responsabile Area Contabile di provvedere ad inviare la presente deliberazione di approvazione della Sottosezione 3.3 "Piano Triennale dei Fabbisogni di personale (PTFP) 2024/2026 del PIAO triennio 2024/2026, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dello stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
 17. Di dare mandato al Responsabile Area Contabile di provvedere ad inviare la presente deliberazione di approvazione della Sottosezione 3.3 "Piano Triennale dei Fabbisogni di personale (PTFP) 2024/2026 del PIAO triennio 2024/2026, a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter, comma 5, del D.Lgs. 165/2001, per cui "Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione

- dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;
18. Di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU;
 19. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs n. 267 del 18.08.2000 e ss.mm.ii.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue

IL SINDACO

f.to VILLANOVA MIRCO

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to DE VALERIO ELENA

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

*Allegato A) alla deliberazione di G.C. n. 10 del 25.01.2024
Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)*

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sotto Sezione 3.1: Struttura organizzativa

L'assetto organizzativo dell'ente e l'organigramma sono stati definiti con le deliberazioni di Giunta comunale

Di seguito viene riportato l'attuale organigramma:

Allegato A)

ORGANIGRAMMA COMUNE DI SERNAGLIA DELLA BATTAGLIA

SEGRETARIO COMUNALE

AREA N. 1 AMMINISTRATIVA	AREA N. 2 SERVIZI ALLA POPOLAZIONE	AREA N. 3 CONTABILE	AREA N. 4 TECNICA
Funzionario Servizi Amministrativo-Contabili, Responsabile	Funzionario di Vigilanza, Responsabile cessazione il 21.01.2024	Funzionario Servizi Amministrativo-Contabili, Responsabile	Funzionario Servizi Tecnici, Responsabile
Assistente Sociale in convenzione in entrata al 50% assunzione già avviata e prevista nel 2024	Agente di Polizia Locale	Funzionario Servizi Amministrativo-Contabili Tempo determinato assunzione a tempo indeterminato già avviata e prevista nel 2024	Funzionario Servizi Tecnici
Istruttore Servizi Culturali	Agente di Polizia Locale	Istruttore Servizi Amministrativo-Contabili, part-time 83,33%	Funzionario Servizi Tecnici
Operatore esperto Servizi Amministrativo-Contabili	Istruttore Servizi Amministrativo-Contabili cessazione il 29.02.2024	Operatore esperto Servizi Amministrativo-Contabili	Istruttore Servizi Tecnici
	Istruttore Servizi Amministrativo-Contabili convenzione in entrata al 50% cessazione il 31.01.2024 assunzione già avviata e prevista per il 2024		Istruttore Servizi Tecnici
	Istruttore Servizi Amministrativo-Contabili part-time 52,77%		Istruttore Servizi Tecnici
	Istruttore Servizi Amministrativo-Contabili		Istruttore Servizi Tecnici
			Operatore esperto Servizi Tecnico-Manutentivi
			Operatore esperto Servizi Tecnico-Manutentivi

Sottosezione 3.2: Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro). In questa sottosezione vanno inseriti:

- Piano Organizzativo del Lavoro Agile e/o piani o documenti alternativi;
- soggetti e processi del Lavoro Agile;
- scelte tecnologiche e digitali a supporto del Lavoro Agile;
- programma pluriennale di sviluppo del Lavoro Agile;
- monitoraggio del lavoro Agile;

L'Amministrazione alla data odierna non prevede di attuare alcuna forma di Lavoro Agile.

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024/2026

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
 - articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
 - articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
 - articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
 - articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
 - d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
 - articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
 - linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
 - articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).
- Gli elementi della sottosezione Piano Triennale dei fabbisogni di personale sono:
- Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi si accompagna la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
 - Programmazione strategica delle risorse umane: il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;
 - Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:
 - a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree,

- b) modifica del personale in termini di livello/inquadramento;
- Strategia di copertura del fabbisogno: questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - a) soluzioni interne all'amministrazione con mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti o meccanismi di progressione di carriera interni;
 - b) soluzioni esterne all'amministrazione con mobilità esterna in uscita o entrata e altre forme di assegnazione temporanea di personale tra Pubbliche Amministrazioni (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
 - c) ricorso a forme flessibili di lavoro;
 - d) concorso;
 - e) stabilizzazioni;
- Formazione del personale: le priorità strategiche di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:

TOTALE 22 unità

di cui:

n. 21 a tempo indeterminato

n. 1 a tempo determinato

n. 20 a tempo pieno

n. 2 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 7 cat. D

così articolate:

n. 2 con profilo di Funzionario Servizi Amministrativo – Contabili

n. 1 con profilo di Funzionario Servizi Amministrativo – Contabili Tempo determinato

n. 1 con profilo di Funzionario Servizi di Vigilanza

n. 3 con profilo di Funzionario Servizi Tecnici

n. 0 con il profilo di Assistente Sociale

n. 11 cat. C

così articolate:

n. 4 con profilo di Istruttore Servizi Amministrativo-Contabili

<p>n. ___4___ con profilo di Istruttore Tecnico - Geometra n. ___2___ con profilo di Agente di Polizia Locale n. ___1___ con profilo di Istruttore Servizi Culturali</p> <p>n. ___4___ cat. B <i>così articolate:</i> n. ___2___ con profilo di Operatore esperto Servizi Amministrativo-Contabili n. ___2___ con profilo di Operatore esperto Servizi Tecnico-Manutentivi</p>	
<p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato. Allegato B) alla deliberazione di G.C.</p> <p>Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale (Rendiconto anno 2021, delibera G.C. 50 del 31.05.2023):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 22,17% ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%; ▪ Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024, di Euro 192.074,87, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 1.113.958,89; ▪ Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in <i>Tabella 2</i> del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a Euro 	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>

- 1.161.573,87 (determinata sommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 921.884,02 un incremento del 26% (anno 2024) pari ad Euro 239.689,85);
- il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la *Tabella 2* del d.m.;
 - Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato B) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2024, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 192.074,87, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2024, secondo le percentuali della richiamata *Tabella 2* di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro **1.113.958,89 (a consuntivo 2022 in attesa del consuntivo 2023)**.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2022 Euro 900.855,21 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 192.074,87 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 1.113.958,89 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 € 978.800,00
--

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale.

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo* come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 843.484,91

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024 (in previsione): Euro 842.924,31
--

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile, come determinato con deliberazione G.C. n.164 del 04.12.2017, per l'anno 2024: Euro 64.392,48 (oneri riflessi e irap compresi)
--

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024, stimato in: Euro 32.295,00 (oneri riflessi e irap compresi) (determinazione n. 545/2023)

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- si attesta che il Comune di Sernaglia della Battaglia non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2024 come già previsto nella deliberazione di approvazione del PIAO triennio 2023/2025 e successive modificazioni alla sottosezione 3.3 Piano dei Fabbisogni di personale (deliberazioni di G.C. nn. 31/2023, 84/2023, 111/2023 e 170/2023):

- cessazione dal 22.01.2024 di n. 1 Funzionario di Vigilanza, Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazioni (ex cat. D), mat. 37, per dimissioni volontarie;
- cessazione dal 01.02.2024 (ultimo giorno di servizio 31.01.2024) della convenzione con il Comune di San Pietro di Feletto per l'utilizzo congiunto di n. 1 Istruttore Servizi Amministrativo-Contabili (ex cat. C), mat. 9086, per 18 ore settimanali;
- cessazione, dal 01.03.2024, di n. 1 Istruttore Servizi Amministrativo-Contabili, (ex cat. C), mat 36, per raggiungimento requisito diritto alla pensione anticipata;
- cessazione, dal 16.12.2023, di n. 1 Assistente Sociale, Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione (ex cat. D.), mat. 3473, per dimissioni volontarie in quanto vincitrice di concorso pubblico;

	<p>c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:</p> <p>ANNO 2024</p> <p>Procedure di reclutamento già avviate nel 2023 come da Fabbisogno triennio 2023/2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assunzione n.1 profilo professionale di Assistente Sociale, area dei Funzionari con Elevata qualificazione (ex cat. D), a tempo pieno, da inserire nell'area n. 1 Amministrativa; • Assunzione n. 1 profilo professionale Funzionario di Vigilanza, area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D), a tempo pieno, da inserire nell'area n. 2 Servizi alla Popolazione; • Assunzione n. 1 profilo professionale di Istruttore Servizi Amministrativo-Contabili (ex cat. C) a tempo pieno da inserire nell'area n. 2 Servizi alla Popolazione; • Assunzione n. 1 profilo professionale di Istruttore Servizi Amministrativo-Contabili (ex cat. C) a tempo pieno da inserire nell'area n. 3 Contabile temporaneamente ricoperto anche con contratto a tempo pieno e determinato della durata di un anno (ex cat. D); <p>d) certificazioni del Revisore dei conti: Allegato C) alla deliberazione di G.C.</p> <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 1 del 24/01.2024;</p>
<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</p> <p>Nessuna</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</p> <p>ANNO 2024:</p> <p>Assunzioni previste con piano assunzione di cui alla deliberazione di G.C. 10/2024, come segue:</p> <p>a. assunzione n. 1 profilo professionale di Assistente Sociale, area dei Funzionari dall'Elevata qualificazione (ex cat. D), a tempo pieno e indeterminato, da inserire nell'area n. 1</p>

<p>Amministrativa attivando le procedure di reclutamento, tramite indizione di concorso pubblico esterno. Le procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 risultano espletate con esito negativo mentre l'avviso di mobilità volontaria di cui ex art. 30 del D.L. n. 165/2001 ha avuto esito positivo. L'Ente è in attesa del rilascio del nulla-osta da parte del Comune di Cordignano;</p> <p>b. assunzione n. 1 profilo professionale di Funzionario di Vigilanza, area dei Funzionari dall'Elevata qualificazione (ex cat. D), a tempo pieno e indeterminato, da inserire nell'area n. 2 Servizi alla Popolazione, attivando le procedure di reclutamento, tramite indizione di concorso pubblico esterno oppure tramite l'espletamento delle procedure di mobilità volontaria di cui ex art. 30 del D.L. n. 165/2001 oppure ancora oppure in comando, adottato d'intesa tra le amministrazioni interessate, con l'assenso dell'interessato. Si precisa che le procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D.Lgs n. 165/2001 risultano già espletate, così come pure l'indizione dell'avviso esplorativo, entrambi con esito negativo.</p> <p>c. conservazione del posto senza retribuzione per n. 1 profilo professionale di Assistente Sociale, area dei Funzionari dall'Elevata qualificazione (ex cat. D), a tempo pieno, mat. 3473, area n. 1 Amministrativa, per i sei mesi successivi alla data di cessazione del servizio per dimissioni volontarie (16.12.2023);</p> <p>d. assunzione n. 1 profilo professionale di Istruttore Servizi Amministrativo-Contabili (ex cat. C) a tempo pieno e indeterminato, da inserire nell'area n. 2 Servizi alla Popolazione, tramite concorso pubblico esterno già espletato con mancata accettazione da parte dell'unica idonea in graduatoria del posto messo a concorso. Le procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 risultano espletate con esito negativo. L'Ente si è attivato richiedendo l'utilizzo di graduatorie presso altri Comuni quali Farra di Soligo, Monfumo, Pieve di Soligo ed Asolo;</p> <p>e. assunzione n. 1 profilo professionale di Istruttore Servizi Amministrativo-Contabili (ex cat. C) a tempo pieno e indeterminato, da inserire nell'area n. 3 Contabile, tramite indizione di concorso pubblico esterno. Le procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 risultano espletate con esito negativo. L'Ente si è attivato richiedendo l'utilizzo di graduatorie presso altri Comuni quali Farra di Soligo, Monfumo, Pieve di Soligo ed Asolo.</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: Procedere alla valutazione dell'espletamento della mobilità in caso di cessazioni</p> <p>d) progressioni verticali di carriera: da valutare nel corso del triennio eventuali procedure di progressione verticale di carriera, ex art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001, a copertura di posti.</p>	
---	--

<p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: Prevedere il ricorso ad altre eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. 28/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: Non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, D.Lgs. 75/2017</p>	
<p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze: L'ente prevede il potenziamento della riqualificazione e delle competenze in materia di PNRR/PNC</p> <p>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative: L'ente ha previsto una serie di corsi di formazione forniti dal Centro Studi della Marca Trevigiana.</p> <p>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):</p> <p>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze ▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti 	<p>3.3.4 Formazione del personale</p>



COMUNE DI SERNAGLIA DELLA BATTAGLIA
Provincia di Treviso

Verbale n.1 del 24/1/2024

OGGETTO: MODIFICA PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026 – SOTTOSEZIONE 3.3 DEL “PIANO INTEGRATO ATTIVITA’ E ORGANIZZAZIONE”.

Il sottoscritto dott. Vasco Veri, Revisore dei Conti del Comune di Sernaglia della Battaglia nominato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 69 del 30.12.2021,

visti:

- l’art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l’art. 91, 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 legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”;*
- l’art. 6, D. Lgs. n.165/2001 *“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 ...”;*
- l’art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *“Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica”;*
- l’art. 3 *“Semplificazione e flessibilità nel turn over”*, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l’art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *“Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

- *b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;

- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *“in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”;*
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *“riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile”;*
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'one-re di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

richiamati:

- l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...);”;*
- il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone *“per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”;*

considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che *"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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo 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 ..."*;
- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020¹) avente ad oggetto *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"* previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

rilevato che i Responsabili dei Settori comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

preso atto che con deliberazione di Giunta comunale n. 83 del 31.05.2023 è stato adottato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006, e che con delibera di Giunta comunale n. 53 in data 18.04.2023, e successive modifiche e integrazioni è stato adottato il piano delle performance di cui all'art.10 della L. n. 150/2009;

visto l'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, il cosiddetto "Decreto Reclutamento", col quale è stato introdotto nell'ordinamento il PIAO. Il PIAO, operativo dal 1° luglio 2022, è un documento unico di programmazione e governance che sostituisce una serie di Piani che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre. Tra questi, i piani della performance, del lavoro agile (POLA) e dell'anticorruzione. L'obiettivo è la semplificazione dell'attività amministrativa e una maggiore qualità e trasparenza dei servizi pubblici. Il quadro normativo è stato completato con l'approvazione dei provvedimenti attuativi previsti dai commi 5 e 6 del citato articolo 6. In particolare, con il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 (GU Serie Generale n.151 del 30-06-2022) sono stati individuati gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione. Il decreto 30 giugno 2022, n. 132 (GU Serie Generale n.209 del 07-09-2022) ha definito il contenuto

¹ Entrato in vigore in data 20/04/2020

del Piano, ivi incluse le modalità semplificate previste per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti;

vista la deliberazione della Giunta comunale n.117 del 30 agosto 2022 con cui è stato adottato il PIAO 2022-2024;

vista la deliberazione di Giunta comunale n.31 del 21-03-2023 avente ad oggetto *“APPROVAZIONE SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025 DEL PIAO, PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE PER IL TRIENNIO 2023-2025, AI SENSI DELL'ART.6 DEL DL N.80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN L. N. 113/2021”* nonché le successive deliberazioni di aggiornamento del fabbisogno del personale succedutesi nel corso del 2023;

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale n.3 del 15-01-2024 ad oggetto *“APPROVAZIONE SOTTOSEZIONE 3.3 "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI (PTFP) 2024/2026 DEL P.I.A.O., PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE PER IL TRIENNIO 2024/2026, AI SENSI DELL'ART. 6 DEL D.L. N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DI LEGGE N. 113/2021”*;

preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle predisposte dal servizio finanziario;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 prevedendo una spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024, stimato in € 32.295,00 (oneri riflessi e irap compresi) inferiore al limite di € 64.392,48, oneri riflessi compresi, limite individuato con deliberazione della Giunta comunale n. 164/2017;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che:

il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta come riepilogato nella seguente tabella predisposta dal Servizio Finanziario:

considerato che le capacità assunzionali a tempo **indeterminato** sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

rilevato che:

- il Comune di Sernaglia della Battaglia si colloca nella fascia demografica lett. E) (popolazione da 5.000 a 9.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 6.067;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2022) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2020 – 2021 - 2022) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (202) si attesta al 22,17% , al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 26,90%, come riportato nella sottostante tabella:

ALLEGATO B) alla deliberazione n. 00 del 00/00/2023 - CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE D.L. 34/2019.

UTILIZZARE SE LA % DEL COMUNE E' INFERIORE ALLA SOGLIA DELLA Tabella 1

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA	TURN OVER RESIDUO	TURN OVER GIA' UTILIZZATO PER PO (IPOTESI)	ANNO	
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	6067	E	0,00	0,00	2022	
FASE 2	SPESA RENDICONTO 2022		€	900.855,21	Spesa personale 2022 a consuntivo (per det.fascia Fase	
INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	ENTRATE RENDICONTO 2020		€	4.183.521,00	MEDIA	
	ENTRATE RENDICONTO 2021		€	4.794.081,49	Compreza TIA al netto dell'IVA e del fco sval	
	ENTRATE RENDICONTO 2022		€	3.499.830,46	Compreza TIA al netto dell'IVA e del fco sval	
	FCDE PREVISIONE 2022		€	94.207,20	Compreza TIA (22011,51 EURO) al netto dell'IVA e del fco	
	ENTRATE NETTO FCDE		€	4.062.937,12		
FASE 3	22,17%					
CALCOLO % ENTE						
FASE 4	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3		
RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	a	0-999	29,50%	33,50%		
	b	1000-1999	28,60%	32,60%		
	c	2000-2999	27,60%	21,60%		
	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%		
FASE 5	CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)		192.074,87	26,90%		
FASE 6	VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2		26,00%	Tabella 2	ANNO 2024	
	incremento massimo teorico disponibile	€ 192.074,87	0-999	35,00%		
	incremento entro limite Tabella 2	€ 239.689,85	1000-1999	35,00%		
	incremento effettivo	€ 192.074,87	2000-2999	30,00%		
			3000-4999	28,00%		
			5000-9999	26,00%		
			10000-59999	22,00%		
			60000-249999	16,00%		
			250000-1499999	10,00%		
			1500000>	5,00%		
DEFINIZIONE % GRADUALITA' ANNUALE, PRIMA APPLICAZIONE ART. 5 C. 1 DECRETO 17-03-2020 - INCREMENTO CALMIERATO PER ANNI 2020-2024						
MARGINE NUOVE ASSUNZIONI INCREMENTO ANNUALE PRIMA APPLICAZIONE (ART. 5 C. 1: PERCENTUALE ANNUA SU VALORE BASE SPESA PERSONALE 2018)	2020	2021	2022	2023	2024	2025
			€ 921.884,02			
	17%	21%	24%	25%	26%	26,00%
	€ 156.720,28	€ 193.595,64	€ 221.252,16	€ 230.471,01	€ 239.689,85	239.689,85 €
FASE 7	CALCOLO NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE		spesa 2018 + incremento calmierato	spesa 2018 €	921.884,02	spesa 2013 + incremento
		€	1.113.958,89			
FASE 8	(EVENTUALE)					
APPLICAZIONE TURN-OVER RESIDUO	incremento effettivo + bonus facoltà residua (pari a 0)	€	192.074,87			
FASE 9	VERIFICA FINALE RISPETTO % MASSIMA SOGLIA Tabella 1		applicazione valore massimo teorico se inferiore a valore FASE 8 (segno negativo)	INCREMENTO ENTRO SOGLIA MASSIMA	NUOVO LIMITE SPESA	
		€	192.074,87	€	1.113.958,89	

rilevato altresì), come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Sernaglia della Battaglia ha la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) relativa all'anno 2018 (art. 5, comma 1 del DM), come riportato nella precedente tabella;

rilevato che con il presente atto:

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- sono previste assunzioni a tempo determinato per una spesa complessiva pari a euro 32.295,00 inferiori al limite determinato con delibera della giunta comunale n. 164 del 4/12/2017;
- è stato conseguentemente modificato il fabbisogno di personale per il triennio 2024-2026;

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

visti gli allegati A), B), che costituiscono parte integrante della proposta di deliberazione di Giunta comunale n.3 del 15-01-2024 in esame;

atteso che il presente atto di programmazione consentirà di mantenere l'equilibrio pluriennale di bilancio in quanto le modifiche sono compatibili con le disponibilità finanziarie dell'ente e dovranno necessariamente vincolare gli stanziamenti del bilancio di previsione 2024 e del bilancio pluriennale in corso d'adozione. Infatti l'Ente si trova attualmente in gestione provvisoria di bilancio per cui gli stanziamenti relativi alla spesa del personale dipendente dovranno rientrare, nel bilancio di prossima adozione, all'interno della previsione stabilita col presente atto di programmazione;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024/2026 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n.3 del 15-01-2024 avente ad oggetto *"APPROVAZIONE SOTTOSEZIONE 3.3 "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI (PTFP) 2024/2026 DEL P.I.A.O., PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE PER IL TRIENNIO 2024/2026, AI SENSI DELL'ART. 6 DEL D.L. N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DI LEGGE N. 113/2021"* unitamente agli allegati;

IL REVISORE DEI CONTI
Dott. Vasco Veri

Firmato digitalmente da:
Vasco Veri
Data: 24/01/2024 12:38:58