



COMUNE DI VILLANOVA MONDOVI'  
*Provincia di Cuneo*

**VERBALE DI DELIBERAZIONE  
DELLA GIUNTA COMUNALE**

**N. 125 DEL 08/09/2022**

**Oggetto : APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024 EX ART. 6 D.LGS.165/2001**

L'anno **duemilaventidue**, addì **otto**, del mese di **settembre**, alle ore **11:00**, nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei Signori:

Cognome e Nome	Carica	Pr.	As.
TURCO Michelangelo	Sindaco	P	
PIANETTA Michele Maria	Assessore	P	
PREVE Guido	Assessore	P	
ROSSO Tamara	Assessore	P	
VINAI Francesca	Assessore	P	
Totale		5	0

Legenda P= Presente

G= Giustificato

A=Assente

Presiede il sig. **TURCO Michelangelo** nella sua qualità di Sindaco.

Assiste quale Segretario Comunale **dr. Fabrizio SALVATICO**

Il Presidente, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato regolarmente iscritto all'ordine del giorno.

## LA GIUNTA COMUNALE

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

**Dato atto** che il Consiglio Comunale:

- con deliberazione n.9 in data 09.0.2022, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il bilancio di previsione per il triennio 2022-2024, nonché la versione aggiornata del DUP 2022/2024;
- con deliberazione n.16 del 28.04.2022, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il rendiconto di gestione 2021, a norma dell'art.151 del D.Lgs.267/2000;

**Dato atto** altresì che la Giunta Comunale:

- con deliberazione n. 31 del 17.03.2022, ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione per il triennio 2022-2024;

**Visti:**

- l'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come da ultimo modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo cui:
  - 1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*
  - 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.*
  - 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*
- l'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001 secondo cui:
  - 1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono*

*definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.*

*2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.*

*3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.*

*... Omissis ...*

- l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017 secondo cui *“In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”*;

#### **Rilevato che:**

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- tale Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono meramente una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

#### **Visti altresì:**

- l'art. 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni, che testualmente recita *“al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;*
- l'art. 91 del D. Lgs. n.267/2000 e successive modificazioni, in tema di assunzioni, recita:
  - 1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. 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.*
  - 2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*

3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*

- l'art. 89, comma 5, del D. Lgs. n. 267/2000 secondo cui, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art.1, comma 102, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, secondo cui le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, 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;
- I commi 147-149 dell'articolo 1 della legge 160/2019 che stabiliscono la durata delle graduatorie degli Enti Locali in anni 2;
- l'art. 53 del CCNL Comparto Funzioni locali 21.05.2018 secondo cui
  1. *Gli enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante: a) assunzione, per la copertura dei posti delle categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni; b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.*
  2. *Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità";*
- l'art. 12 del CCNL Comparto Funzioni locali 21.05.2018 secondo cui:
  4. *Per effetto di quanto previsto al comma 2, nell'ambito dell'Allegato al CCNL del 31.3.1999, Declaratorie, è disapplicato, con riferimento alla categoria D, la sezione recante: "Ai sensi dell'art. 3, comma 7, per i profili professionali che, secondo la disciplina del DPR 347/83 come integrato dal DPR 333/90, potevano essere ascritti alla VIII qualifica funzionale, il trattamento tabellare iniziale è fissato nella posizione economica D3.".*
  5. *A seguito delle modifiche introdotte nel sistema di classificazione dai commi precedenti, al personale che, alla data di entrata in vigore del presente CCNL, è inquadrato in profili della categoria D, per i quali, ai sensi della previgente formulazione dell'art.3, comma 7, del CCNL del 31.3.1999 e dell'Allegato A al medesimo contratto, l'accesso dall'esterno avveniva nella posizione economica D3 sono conservati il profilo posseduto e la posizione economica acquisita nell'ambito della categoria";*

**Visto** l'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, come sostituito dall'art. 16 della legge 12 novembre 2011, n.183, relativo alle eccedenze di personale, che dai commi 1 a 4 dispone come:

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

2. *Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*

3. *La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*

4. *Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area;*

**Osservato che:**

- secondo la novella impostazione definita dal D.Lgs. n.75/2017, il concetto di “*dotazione organica*” si deve tradurre non più come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, bensì come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l’attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali;
- la previsione di tale nuovo modello di programmazione del personale appare finalizzato a superare il meccanismo rigido della dotazione organica che distingue tra posti in organico resi disponibili in base a vacanze pregresse rispetto a procedure concorsuali e posti di nuova istituzione. Tale considerazione è suffragata dal contenuto delle “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della P.A.*” adottate con decreto del Ministero della Funzione Pubblica di concerto con il MEF che prevede l’abbandono della dotazione organica in favore dell’adozione dell’istituto della “*spesa potenziale massima sostenibile*”;

**Considerato** che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l’attività di programmazione complessiva dell’ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base dei precetti costituzionali di efficienza, efficacia ed economicità dell’azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell’interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti alla collettività;

**Atteso** dunque che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- prevede che si applichino, nonostante l’estensione a tutti gli enti locali del vincolo stabilito dal pareggio di bilancio introdotto dalla legge n. 208/2015, i vincoli secondo che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015;
- tali vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nell’ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell’ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

**Richiamati** altresì:

- le disposizioni del D.L. n. 113/2016, convertito in legge n. 160/2016, in base alla quale viene superato il vincolo per cui i comuni che avevano superato nell’anno precedente la incidenza media del rapporto tra spesa del personale e spesa corrente del triennio 2011/2013 non potevano effettuare assunzione di personale. Di conseguenza le amministrazioni che erano

soggette al patto di stabilità oggi devono dimostrare, per poter dare corso ad assunzione di personale, di aver rispettato nell'anno precedente sia il patto di stabilità sia il tetto di spesa del personale, cioè di non avere superato la spesa del personale del triennio 2011/2013;

- il testo dell'art. 9, comma 1-*quinquies*, del D.L. n. 113/2016 secondo cui non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato (e in ogni caso fino alla data di approvazione di tali provvedimenti);

**Precisato** inoltre che per quanto attiene ai limiti finanziari previsti dalla legge n. 208/2015 in caso di assunzione di personale, con decorrenza dall'anno 2017, si applica il comma 723 secondo cui *“In caso di mancato conseguimento del saldo di cui al comma 710, contenimento dei saldi di finanza pubblica, gli enti di cui al comma 709 devono conseguire un saldo non negativo nell'anno successivo a quello dell'inadempienza, nel caso di non rispetto di tale limite l'ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata 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”*;

**Preso atto** del quadro normativo vigente in materia, come da ultimo delineato, e in particolare:

- l'art.1, comma 557, della legge n. 296/2006 e s.m.i. secondo cui *“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-bis, della legge n. 296/2006 secondo cui *“ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente”*;
- l'art. 1, comma 557-quater, della legge n.296/2006 secondo cui *“ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”*;
- l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014, che ha abrogato l'art. 76, comma 7, del D.L. n.112/2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 133/2008 e successive modificazioni e integrazioni, ha stabilito che gli enti soggetti al patto di stabilità interno negli anni 2014 e 2015 *“procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'art.16, comma 9, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento*

*a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile”;*

- *l'art. 3, comma 5-quater, del D.L. n. 90/2014 secondo cui “fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, **gli enti indicati al comma 5, la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25 per cento, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100 per cento a decorrere dall'anno 2015”;***
- *l'art.1, comma 424, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 secondo cui “le regioni e gli enti locali, per gli anni 2015 e 2016, destinano le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, all'immissione nei ruoli dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle proprie graduatorie vigenti o approvate alla data di entrata in vigore della presente legge e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità. Esclusivamente per le finalità di ricollocazione del personale in mobilità le regioni e gli enti locali destinano, altresì, la restante percentuale della spesa relativa al personale di ruolo cessato negli anni 2014 e 2015, salva la completa ricollocazione del personale soprannumerario. Fermi restando i vincoli del patto di stabilità interno e la sostenibilità finanziari e di bilancio dell'ente, le spese per il personale ricollocato secondo il presente comma non si calcolano, al fine del rispetto del tetto di spesa di cui al comma 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n.296. Il numero delle unità di personale ricollocato o ricollocabile è comunicato al Ministro per gli affari regionali e le autonomie, al Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e al Ministro dell'economia e delle finanze nell'ambito delle procedure di cui all'accordo previsto dall'articolo 1, comma 91, della legge 7 aprile 2014, n. 56. Le assunzioni effettuate in violazione del presente comma sono nulle”;*
- *l'art. 1, comma 228, della legge n. 208/2015, come modificato dall'art. 22, comma 2, del D.L. n. 50/2017, convertito in legge n. 96/2017, secondo cui “**le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Ferme restando le facoltà assunzionali previste dall' articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018 (...). In relazione a quanto previsto dal primo periodo del presente comma, al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, come individuato dall' articolo 1, comma 421, della citata legge n. 190 del 2014, restano ferme le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. Il comma 5-quater dell'articolo 3 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018”;***

- l'art. 35-bis, comma 1, del D.L. n. 113/2018, convertito in legge n. 132/2018, secondo cui “*Al fine di rafforzare le attività connesse al controllo del territorio e di potenziare gli interventi in materia di sicurezza urbana, i comuni che nel triennio 2016-2018 hanno rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica possono, nell'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, assumere a tempo indeterminato personale di polizia municipale, nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016 e fermo restando il conseguimento degli equilibri di bilancio. Le cessazioni nell'anno 2018 del predetto personale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale*”;
- l'art. 1, comma 479, lett. d), della legge n. 232/2016 secondo cui “*ai sensi dell'articolo 9, comma 4, della legge 24 dicembre 2012, n. 243, a decorrere dall'anno 2018, con riferimento ai risultati dell'anno precedente e a condizione del rispetto dei termini perentori di certificazione di cui ai commi 470 e 473: (...) per i comuni che rispettano il saldo di cui al comma 466, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1 per cento degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo, nell'anno successivo la percentuale stabilita al primo periodo del comma 228 dell'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è innalzata al 90 per cento qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267*”;
- l'art. 1 del D.M. 10 aprile 2017 secondo cui “*per il triennio 2017-2019, i rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti che hanno dichiarato il dissesto finanziario, ai sensi dell'art. 244 e seguenti Tuel, e per quelli che hanno fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale, ai sensi dell'art. 243-bis, comma 8, lettera g) Tuel sono i seguenti: (...) da 20.000 a 59.999 abitanti 1/146*”;

**Evidenziato** dunque che:

- l'art. 22, comma 2, del D.L. n. 50/2017 ha modificato l'art.1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n.208, introducendo un ampliamento delle facoltà assunzionali per gli enti con popolazione superiore ai mille abitanti che possono quindi procedere all'assunzione di personale nel limite del 75 per cento della spesa del personale cessato nell'anno precedente, qualora il rapporto dipendenti/popolazione (dell'anno precedente) sia inferiore al rapporto medio dipendenti/popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 10 aprile 2017;
- questo ente ha soddisfatto tale condizione per l'esercizio 2018 in quanto ha registrato un rapporto dipendenti/popolazione al 31 dicembre 2017 pari a ca. 1/276, inferiore al valore medio definito dal D.M. 10 aprile 2017 pari a 1/146;

**Preso atto** da ultimo che:

- ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, della legge n.160/2019, “*A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di*



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

**Atteso** che:

- la disposizione normativa di cui all'art.33 del D.L. n.34/2019 sopra citata, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul *turn-over* e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
- a seguito di intesa in Conferenza Stato-città in data 11 dicembre 2019 e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30 gennaio 2020, è stato adottato il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 marzo 2020 recante Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, disponendo specificatamente l'entrata in vigore del provvedimento a decorrere dal 20 aprile 2020, in luogo della data del 1° gennaio 2020 come previsto inizialmente, al fine di così regolare meglio il passaggio al nuovo regime
- l'art.4 del sopra richiamato DPCM 17 marzo 2020 dispone:  
*1. In attuazione dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n.34 del 2019, nella seguente Tabella 1, sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della Spesa del personale dei comuni rispetto alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'articolo 2:*

Fasce demografiche	Valore soglia
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	29,50%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%
h) comuni da 250.0000 a 1.499.999 abitanti	28,80%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,30%

2. A decorrere dal 1° gennaio 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'articolo 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'articolo 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica;

- il successivo art.5 del medesimo DPCM 17 marzo 2020 stabilisce:

1. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'articolo 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'articolo 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'articolo 4 comma 1:

Tabella 2

Fasce demografiche	2020	2021	2022	2023	2024
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20,0%	25,0%	28,0%	29,0%	30,0%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19,0%	24,0%	26,0%	27,0%	28,0%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17,0%	21,0%	24,0%	25,0%	26,0%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9,0%	16,0%	19,0%	21,0%	22,0%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7,0%	12,0%	14,0%	15,0%	16,0%
h) comuni da 250.0000 a 1.499.999 ab.	3,0%	6,0%	8,0%	9,0%	10,0%
i) comuni con 1.500.000 di	1,5%	3,0%	4,0%	4,5%	5,0%

abitanti e oltre					
------------------	--	--	--	--	--

- nella specie, questo Ente soddisfa adeguatamente i parametri oggetto d'intesa in quanto registra un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore soglia di cui all'art. 4, comma 1, del DPCM 17 marzo 2020 sopra citato, determinata deducendo, in ottemperanza del decreto del ministero dell'Interno 21 ottobre 2020, art.3, in quanto comune capofila della convenzione di Segreteria, le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della spesa per la segreteria convenzionata. Il rispetto dei parametri viene determinato come segue:

Anno	2019	2020	2021
Entrate Titolo I	€ 2.836.277,45	€ 2.781.965,88	€ 3.004.768,68
Entrate Titolo II	€ 267.487,80	€ 642.139,22	€ 405.943,89
Entrate Titolo III	€ 662.171,01	€ 647.928,79	€ 724.839,49
Entrate correnti a rendiconto	€ 3.765.936,26	€ 4.072.033,89	€ 4.135.552,06
Detrazioni quota spesa Segretario Comunale rimborsata da enti in convenzione	-€ 61.959,82	-€63.617,79	-€65.942,45
Entrate correnti a rendiconto dedotte entrate segreteria convenzionata	€ 3.703.976,44	€ 4.008.416,10	€ 4.069.609,61
<b>FCDE 2021</b>			€ 88.014,00
<b>Media Entrate correnti al netto FCDE</b>			<b>€ 3.839.320,05</b>
<b>Macroaggregato redditi lavoro dipendente a rendiconto 2021</b>			<b>€ 742.965,44</b>
<b>Incidenza</b>			<b>19,35%</b>
<b>Valore soglia per comuni tra 5.000 e 9.999 abitanti</b>			26,90%
<b>Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato</b>			<b>€ 289.811,65</b>
<b>% massima incremento spesa di personale comuni tra 5.000 e 9.999 abitanti – Anno 2022</b>			24,00%
<b>Incremento effettivo massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (calcolato su 2021)</b>			<b>€ 178.311,71</b>

**Ravvisata** la necessità di aggiornare il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024 e il relativo piano occupazionale, in coerenza con i vincoli di finanza pubblica e con il quadro normativo vigente in materia di spese di personale;

**Dato atto** che il Comune di Villanova Mondovì può procedere alla necessaria rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale in base ai nuovi fabbisogni programmati, come di seguito riportata, appurato che le conseguenti procedure assunzionali consentono di rispettare ampiamente la percentuale massima di incremento della spesa di personale, rispetto a quella del 2018, prevista dalla tabella 2 dell'art.5 del DPCM 17 marzo 2020 per i comuni con popolazione compresa tra 5.000 e 9.999 abitanti:

**A) Assunzioni a tempo indeterminato**

**- Anno 2022:**

UNITA'	AREA	CAT.	TIPO SELEZIONE
1	Collaboratore tecnico-manutentivo	B3	Concorso pubblico
1	Istruttore direttivo amministrativo	D	Alternativamente Mobilità ex art.30 D.Lgs.165/2001 – Concorso Pubblico
1	Istruttore amministrativo	C	Alternativamente Mobilità ex art.30

			D.Lgs.165/2001 – Concorso Pubblico
--	--	--	------------------------------------

**- Anno 2023:**

UNITA'	AREA	CAT.	TIPO SELEZIONE

**- Anno 2024**

UNITA'	AREA	CAT.	TIPO SELEZIONE

**B) Assunzioni a tempo determinato**

- Anno 2022: Eventuali assunzioni per esigenze straordinarie;
- Anno 2023: Eventuali assunzioni per esigenze straordinarie;
- Anno 2024: Eventuali assunzioni per esigenze straordinarie;

avvalendosi di specifiche disposizioni normative in materia, nei limiti di cui all'art.9, comma 28 del DL

78/2010 convertito nella legge 122/2010;

**Dato atto** che l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000;

**Dato atto**, altresì che in caso di esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel corso del triennio, il Comune potrà provvedere all'assunzione di personale a tempo determinato, avvalendosi di specifiche disposizioni normative in materia;

**Confermato** che:

- il piano occupazionale 2022-2024, come novellato nei termini di cui sopra, è coerente con la previsione della spesa del personale elaborata per il bilancio di previsione 2022-2024 in corso di esercizio, tenendo conto del profilo professionale delle unità da assumere, nonché delle relative decorrenze delle stesse (previste tutte in corso d'anno ovvero in sostituzione delle cessazioni del 2022);
- il nuovo piano occupazionale 2022 è compatibile con le risorse a disposizione in termini di *budget* assunzionale;
- in ogni caso, non è pregiudicato, a parità delle altre condizioni, il contenimento della spesa del personale rispetto alla spesa media del triennio 2011-2013, pari ad euro 773.722,07, al netto delle quote esenti e non rilevanti e dei rimborsi ricevuti da altre amministrazioni;

**Accertato** che questo ente:

- ha rispettato gli equilibri di bilancio e i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2021;
- ha rispettato il limite di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
- ha trasmesso il Bilancio di previsione, il Rendiconto di Gestione e il Bilancio consolidato alla BDAP nei termini previsti per legge;

**Verificati:**

- il rispetto del contenimento complessivo della dinamica retributiva, in ossequio agli artt. 1, comma 557, della legge n.296/2006 e 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014;
- l'assenza di personale in soprannumero;

**Precisato** che la programmazione del fabbisogno è comunque suscettibile di revisione in ragione di sopravvenute esigenze connesse agli obiettivi dati ovvero in relazione alle limitazioni o ai vincoli normativi e/o di finanza pubblica o di rispetto degli equilibri di bilancio, che regolamentano le capacità occupazionali nella pubblica amministrazione;

**Tenuto conto** che questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile prescritti dalla legge n.68/1999;

#### **Richiamati:**

- il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165/2001 e smi recante disposizioni in materia di reclutamento di personale;
- il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- il D. Lgs. n. 150/2009 e smi;
- la legge n. 183/2011;
- il D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135;
- il D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge n. 114/2014;
- la legge n. 190/2014;
- la legge n. 208/2015;
- il D. Lgs. n. 75/2017;
- la legge n. 205/2017;
- la legge n. 145/2018;
- il D.L. n. 4/2019;
- il D.L. n. 34/2019;
- la legge n. 160/2019;
- il CCNL Comparto Funzioni locali 21.05.2018;
- il Regolamento generale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

#### **Acquisiti**

- il parere di regolarità tecnica reso, ai sensi degli artt. 49 e 147-*bis* del D. Lgs. n. 267/2000, da parte del Responsabile del Settore interessato;
- il parere di regolarità contabile reso, ai sensi degli artt. 49 e 153 del D. Lgs. n. 267/2000, da parte del Responsabile del Settore finanziario;

**Acquisito** il parere con cui l'Organo di revisione ha asseverato il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio scaturente dalle assunzioni di personale inserite nella programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui alla presente deliberazione;

CON VOTAZIONE UNANIME ESPRESSA OPER ALZATA DI MANO

### **DELIBERA**

- 2. di richiamare** le premesse a far parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;
- 3. di dare atto** che non emergono, per il Comune di Villanova Mondovì, situazioni di personale in esubero;

4. **di approvare** il piano della programmazione triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 ed il relativo piano occupazionale per gli anni 2022-2023-2024, prevedendo, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché di contenimento della spesa di personale:

A) **Assunzioni a tempo indeterminato**

- Anno 2022:

UNITA'	AREA	CAT.	TIPO SELEZIONE
1	Collaboratore tecnico- manutentivo	B3	Concorso pubblico
1	Istruttore direttivo amministrativo	D	Alternativamente Mobilità ex art.30 D.Lgs.165/2001 – Concorso Pubblico
1	Istruttore amministrativo	C	Alternativamente Mobilità ex art.30 D.Lgs.165/2001 – Concorso Pubblico

- Anno 2023:

UNITA'	AREA	CAT.	TIPO SELEZIONE

- Anno 2024

UNITA'	AREA	CAT.	TIPO SELEZIONE

B) **Assunzioni a tempo determinato**

- Anno 2022: Eventuali assunzioni per esigenze straordinarie;

- Anno 2023: Eventuali assunzioni per esigenze straordinarie;

- Anno 2024: Eventuali assunzioni per esigenze straordinarie;

avvalendosi di specifiche disposizioni normative in materia, nei limiti di cui all'art.9, comma 28 del DL

78/2010 convertito nella legge 122/2010;

5. **di riservarsi** la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione di cui alla presente deliberazione in relazione all'eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o nuove esigenze derivanti da trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno, nel rispetto comunque dei limiti di spesa previsti dalla vigente normativa;

6. **di dare atto** che, ai sensi dell'art. 7 CCNL 1.04.1999 e succ. mod., Comparto Regioni – Autonomie locali, si provvederà a dare adeguata informazione dell'adozione della presente proposta di programmazione alle organizzazioni sindacali territoriali competenti.

E CON SUCCESSIVA VOTAZIONE UNANIME ESPRESSA PER ALZATA DI MANO

**DELIBERA**

7. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs.267/2000.

Il presente verbale, viene letto e sottoscritto come segue.

**IL PRESIDENTE**

(geom. TURCO Michelangelo) \*

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

( dr. Fabrizio SALVATICO) \*

\* Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del testo unico D.P.R. 28/12/2000 n. 445, del D.Lgs. 07/03/2005 n. 82 e norme collegate, il quale sostituisce il testo cartaceo e la firma autografa



**COMUNE DI VILLANOVA MONDOVI'**  
*Provincia di Cuneo*

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE**  
**Giunta Comunale**

**N. 1078 DEL 02/09/2022**

**Oggetto : APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI  
PERSONALE 2022-2024 EX ART. 6 D.LGS.165/2001**

*PARERI DI CUI ALL'ART. 49 DEL D.LGS. 267/2000*

IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA:

PARERE: FAVOREVOLE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
SALVATICO FABRIZIO\*

\* Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa





**COMUNE DI VILLANOVA MONDOVI'**  
*Provincia di Cuneo*

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE**  
**Giunta Comunale**

**N. 1078 DEL 02/09/2022**

**Oggetto : APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI  
PERSONALE 2022-2024 EX ART. 6 D.LGS.165/2001**

*PARERI DI CUI ALL'ART. 49 DEL D.LGS. 267/2000*

IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE:

PARERE: FAVOREVOLE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
GIORGIO GAMBERA\*

\* Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa