



COMUNE DI PIODE

PROVINCIA DI VERCELLI

Via Roma n°13, Piode (VC) – 13020
0163 71155 – municipio@comune.piode.vc.it

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.20

OGGETTO:

PIAO 2023-2025. AGGIORNAMENTO SEZIONE 3) ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO: SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE ANNO 2023.

L'anno duemilaventitre addì sedici del mese di giugno alle ore 16:00 nella Sala delle Adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa sono stati convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. FERRARIS DAVIDE - Sindaco	Sì
2. DAFFARA ALBERTO ERMINIO - Vice Sindaco	Sì
3. BALADDA BARBARA - Assessore	Sì
	Totale Presenti: 3
	Totale Assenti: 0

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale Durio dott.ssa Carmen la quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Sig. FERRARIS DAVIDE, nella qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

IL SINDACO

Premesso che:

- l'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione, che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, devono adottare entro il 31 gennaio di ogni anno al fine di "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"; - secondo tale norma, il PIAO 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; - 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;

- l'art. 6, comma 5, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 dispone che "entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo"; - l'art. 6, comma 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 dispone che "entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni;

Visto il Decreto Interministeriale 30 giugno 2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione" stabilisce: all'art. 1, comma 2, che il Decreto Interministeriale definisce le modalità semplificate per l'adozione del PIAO da parte delle

amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, stabilendo nei successivi articoli la struttura del Piano stesso, inserendo, alla sezione 3) il piano triennale dei fabbisogni del personale, con esclusione degli 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, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

Dato atto che per gli enti locali, per l'anno 2023, con decreto Ministero dell'Interno del 30.05.2023 il termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2023-2025 è differito al 31.07.2023 e di conseguenza il termine per l'adozione del Piao è fissato al 30.08.2023;

Ritenuto pertanto, nelle more dell'approvazione del PIAO, di provvedere alla definizione in termini finanziari della capacità assunzionale dell'ente, definendo il fabbisogno del personale per il triennio 2023-2025 e dando atto che lo stesso confluirà nell'apposita sezione del PIAO 2023-2025, in considerazione del fatto che l'unico dipendente dell'ente cesserà dal servizio in data 01.08.2023 a seguito collocamento a riposo;

Dato atto che il vigente quadro di riferimento per gli Enti locali è costituito dal D.L. 30 aprile 2019 n. 34, "Decreto crescita", che all'art. 33 c.2 prevede che, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato entro il limite di una spesa complessiva per il personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi) non superiore al valore soglia, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui è prevista l'assunzione, che dovranno essere calcolate al netto delle entrate a destinazione vincolata e del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità stanziato in Bilancio di Previsione.

Inoltre per i Comuni con popolazione inferiore a 1.000 abitanti, come specificato della Corte dei conti Sezione Autonomie N° 4/2019, vige l'obbligo di rispettare il tetto di spesa per il personale sostenuto nell'anno 2008, ex art. 1 comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (finanziaria 2007) e la determinazione dei limiti assunzionali può prescindere dalla corrispondenza numerica tra personale cessato e quello assumibile, con la conseguenza che il limite può ritenersi rispettato anche quando, a fronte di un'unica cessazione a tempo indeterminato e pieno, l'Ente, nell'esercizio della propria capacità assunzionale, proceda a più assunzioni a tempo parziale che ne assorbano completamente il monte ore. Il Comune di Campertogno rientra nella fascia comuni con meno di 1.000 abitanti, ed il valore-soglia del rapporto tra spese di personale e spese correnti è del 29,5%. Il Comune sconta una gravissima carenza di personale, avendo un unico dipendente da adibire alle molteplici attività quelle istituzionali (anagrafe, stato civile ed elettorale), ed un cantoniere per la gestione del patrimonio.

Piano delle azioni positive

Il Piano triennale di Azioni Positive 2023/2025 viene approvato nella seduta odierna con deliberazione successiva.

Rappresentazione della consistenza di personale al 31/12/2022

L'attuale dotazione organica:

- n. 1 dipendente a tempo pieno ed indeterminato di categoria C. pos. Ec. 5

E' presente un istruttore amministrativo di Cat. C. pos. Ec. 1, part time al 66,66% facente parte dell'ufficio staff del Sindaco, istituito ai sensi dell'art. 90 D. Lgs. 267/2000.

Capacità assunzionale sulla base dei vigenti vincoli di spesa

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 dell'ultimo triennio approvato e pertanto 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:

TIPO ENTRATA	2020	2021	2022
Titolo 1	269.714,54	267.276,38	284.230,09
Titolo 2	37.208,96	27.855,23	14.031,01
Titolo 3	48.920,09	42.612,53	50.641,06
TOTALE ENTRATE CORRENTI	355.843,59	348.902,16	348.902,20
FCDE (ass.) 2022	3.010,00		
TOTALE ENTRATE			
Media triennio precedente	348.205,98		
al netto FCDE			

Verificato:

- che il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti calcolato per questo Comune sul rendiconto anno 2022 è il seguente: PTFP 2023-2024/-2025	
Spesa personale	61.295,24
Media entrate	348.205,98
Percentuale	17,60%

che il Comune di Piode, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera a) prevista dall'art. 3 del richiamato DM (comuni da fino a 1 .000 abitanti) ed avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti nel 2022 pari al 17,60%, inferiore quindi alla soglia 29,50 % di cui alla tabella 1 dell'art. 4 del medesimo decreto, può incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla predetta soglia massima;

Dato atto:

- che per effetto di quanto previsto all'art. 5 del richiamato DM in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, il Comune di Piode può incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato alla Tabella 2 del suddetto art. 5 (pari al 34% della spesa 2018), 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'art. 4, comma 1;

- che per effetto di quanto previsto all'art. 7 del richiamato DM le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006;

Verificato:

- che lo spazio finanziario a regime disponibile per nuove assunzioni nel triennio 2023-2025, determinato secondo il rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti previsto all'art. 4 del richiamato DM, è pertanto il seguente:

PTFP 2023-2024-2025	
Spesa personale	71.507,00
Media entrate	348.205,98
Applicazione % tabella 1	29,50%
Valore finanziario teorico a regime	102.720,76

che ai sensi dell'art. 5 del medesimo DM, in fase di prima applicazione della norma e fino al 31.12.2024, lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni è determinato in rapporto alla spesa di personale registrata nel 2018 come segue:

PTFP 2023-2024-2025	
Spesa personale 2018	73.465,06
Applicazione % tabella 2 34,00%	36.806,70
Valore finanziario periodo transitorio	145.071,70

- che il valore finanziario delle capacità assunzionali derivante dal regime transitorio determina una spesa di personale complessiva di € 145.071,70 che non è possibile applicare in quanto superiore al valore soglia di cui all'art. 4, comma 1 pari ad € 105.720,76, che rappresenta, quindi, il vero limite di spesa per garantire la sostenibilità del piano dei fabbisogni di personale;

Dato atto, quindi, che diventa irrilevante l'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 il quale consente ai comuni, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

Esaminata la proiezione contabile dei costi di personale al fine di valutare l'attuale capacità del Bilancio di sostenere la spesa di personale, e fatti salvi possibili scostamenti sulle decorrenze ma nel rispetto delle risorse finanziarie disponibili a bilancio, il piano assunzionale prevede complessivamente quanto segue:

ANNO 2023:

- reclutamento di n. 1 unità a tempo indeterminato, orario pieno, di categoria C da destinare al Servizio Segreteria- anagrafe – stato civile – servizio finanziario – servizio tecnico in sostituzione dell'attuale dipendente con decorrenza dalla cessazione dal servizio di quest'ultimo a seguito di collocamento a riposo (prevista a partire dal 01.08.2023);
- prosecuzione del contratto a tempo determinato di staff del Sindaco con trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno;

ANNO 2024 – Nessuna previsione.

ANNO 2025 -Nessuna previsione.

Ritenuto altresì di prevedere anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici compresi i cantieri di lavoro, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (tra cui art. 9 comma 28 D.L. 78/2010) e di contenimento della spesa del personale, tenuto conto che per effetto dell'art. 4-ter, comma 12, del D.L. n. 16 del 2012,

Dato atto che dalla previsione di bilancio 2023-2025 la spesa per redditi di lavoro dipendente, comprensiva delle suddette assunzioni previste dalla programmazione triennale dei fabbisogni rientra nei limiti previsti dall'art. 4, comma 1 del DM 17 marzo 2020 pari ad € 143.887,29, confermando che le assunzioni nel corso del triennio saranno subordinate alla verifica dell'ammontare delle entrate correnti;

Dato atto che il presente piano assunzionale rispetta il tetto di spesa per il personale sostenuto nell'anno 2008, ex art. 1 comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (finanziaria 2007);

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001;

Visto il vigente “Regolamento sull’ordinamento generale degli uffici e dei servizi”;

Preso atto del parere del Revisore dei conti, ex art. 19 comma 8 della L. n. 448/2001 ;

Acquisito sulla proposta di deliberazione il parere di regolarità tecnica espresso dal segretario comunale e il parere contabile del Responsabile del Servizio finanziario;

PROPONE

Richiamato tutto quanto sopra quale parte integrante e sostanziale del presente atto, di deliberare quanto segue:

1. la dotazione organica, in ragione della condizione virtuosa dell’Ente, è intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo di cui all’art. 4 del DM 17.03.2020 e determinata nella somma di € 143.887,29; la stessa, per il triennio 2023-2025, è determinata in ragione dei dipendenti attualmente in servizio, di quelli previsti in cessazione e di quelli a tempo indeterminato previsti in assunzione,

2. di approvare la programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024 secondo il seguente piano delle assunzioni:

ANNO 2023:

- reclutamento di n. 1 unità a tempo indeterminato, orario pieno, di categoria C da destinare al Servizio Segreteria- anagrafe – stato civile – servizio finanziario – servizio tecnico in sostituzione dell’attuale dipendente con decorrenza dalla cessazione dal servizio di quest’ultimo a seguito di collocamento a riposo (prevista a partire dal 01.08.2023);
- prosecuzione del contratto a tempo determinato di staff del Sindaco con trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno;

ANNO 2024 – Nessuna previsione.

ANNO 2025 -Nessuna previsione.

- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici compresi i cantieri di lavoro, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (tra cui art. 9 comma 28 D.L. 78/2010) e di contenimento della spesa del personale;

Tutte le assunzioni, avverranno secondo le procedure ordinarie di reclutamento: mobilità volontaria, ai sensi dell’art. 30, comma 1, D. Lgs. n. 165/2001; eventuale scorrimento di graduatorie di altri Enti e/o selezione degli iscritti alle liste di collocamento, procedura ex art. 3 bis D.L. 80/2021 di interpello elenchi idonei, concorso pubblico per titoli ed esami, fatti salvi gli obblighi previsti dalla legge in materia di riserva, verificata l’assenza nell’Ente di vincitori e/o idonei nelle graduatorie vigenti, secondo i principi dettati dall’art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013, e previo esperimento della procedura di mobilità di cui all’art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001, oltre ad eventuale esperimento della procedura di mobilità volontaria di cui all’art. 30, comma 2 bis del medesimo D.Lgs. n. 165/2001 che, per effetto dell’art. 3 comma 8 L. 56/2019, è divenuta facoltativa fino al 31.12.2024;

3. la consistenza dei dipendenti in servizio e delle assunzioni programmate, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, comporta una previsione di spesa che rientra, per ogni anno del triennio, nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall’art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale;

4. di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

5. di dare atto che la presente programmazione triennale confluirà nel PIAO in corso di formazione alla Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano".

LA GIUNTA COMUNALE

Esaminata la proposta di deliberazione:

Rilevato che è corredata dai pareri favorevoli di cui all'art. 49, comma 1, del D.Lgs.18.08.2000 n.267;

Con voti favorevoli unanimi n°3, palesemente espressi

D E L I B E R A

di fare propria a ogni effetto di legge la proposta succitata che si intende qui di seguito integralmente riportata.

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

Stante l'urgenza di provvedere a dar corso al deliberato per il prosieguo dell'iter amministrativo a fini di attuazione dei contenuti;

Visto l'art.134, 4° comma del D.Lgs.18.08.2000 n.267;

Con voti favorevoli unanimi n°3, palesemente espressi

D E L I B E R A

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile.

Del che si è redatto il presente verbale
IL PRESIDENTE
FERRARIS DAVIDE

IL SEGRETARIO COMUNALE
Durio dott.ssa Carmen

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal 03-ott-2023 al 18-ott-2023 come prescritto dall'art.124, 1° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n° 267.

Piode, li 03-ott-2023

IL MESSO COMUNALE
Cucciola rag. Omar

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA 16-giu-2023

- Per la scadenza dei 10 giorni della pubblicazione (art.134, 3° comma, D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267)
- Per dichiarazione di immediata eseguibilità (art. 134, comma 4, del TUEL 18/08/2000).

IL SEGRETARIO COMUNALE

Durio dott.ssa Carmen



COMUNE DI PIODE
PROVINCIA DI VERCELLI

Via Roma n°13, Piode (VC) – 13020
0163 71155 – municipio@comune.piode.vc.it

Oggetto:

PIAO 2023-2025. AGGIORNAMENTO SEZIONE 3) ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO: SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE ANNO 2023.

Sulla proposta di deliberazione i sottoscritti esprimono ai sensi dell'art.49, 1° comma del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, i pareri di cui al seguente prospetto:

Parere	Testo	Esito	Data	Responsabile
PARERE TECNICO	Si attesta che ai sensi dell'art. 49, del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, la regolarità tecnica del presente atto.	Favorevole	16/06/2023	Durio dott.ssa Carmen
VISTO PER LA COPERTURA FINANZIARIA	Si attesta che ai sensi dell'art. 153, 5° comma del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, la regolarità contabile in ordine alla copertura finanziaria del presente atto.	Favorevole	16/06/2023	Agnestina Claudio