



**COMUNE DI VOLPIANO**  
*Città Metropolitana di Torino*



**VERBALE DI DELIBERAZIONE**  
**DELLA GIUNTA COMUNALE N. 121 DEL 24/10/2022**

**OGGETTO:**

**Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022 - 2024. Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale. IV Integrazione.**

L'anno **duemilaventidue** addì **ventiquattro** del mese di **ottobre** alle ore **sedici** e minuti **zero** nella solita sala delle adunanze, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla legge e dallo Statuto, si è riunita la Giunta Comunale.

Sono presenti per la trattazione del presente punto all'O.d.G. i sottoelencati Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. PANICHELLI Giovanni - Sindaco	Sì
2. BERARDO Irene - Vice Sindaco	Giust.
3. CISOTTO Andrea - Assessore	Sì
4. SAPINO Barbara - Assessore	Sì
5. FERRERO Luca - Assessore	Sì
6. SCIRETTI Marco - Assessore	Sì
Totale Presenti:	5
Totale Assenti:	1

Assiste all'adunanza il Segretario Generale **BARBATO Dott.ssa Susanna**, la quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Signor **PANICHELLI Giovanni** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

**OGGETTO:**

**Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022 - 2024. Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale. IV Integrazione.**

**LA GIUNTA COMUNALE**

✓ Premesso che:

- l'art. 2 del D. Lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D. Lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del D. Lgs. 165/2001. 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. 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;
- l'art. 89 del D. Lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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. 33 del D. Lgs. 165/2001 dispone: *“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.”*;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) 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. 22, comma 1, del D.Lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs.75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs.165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una “spesa potenziale massima” affermano: *“per le*

*regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente”;*

- con D.M. 22 luglio 2022 sono state approvate le linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche e che rispetto alle linee di indirizzo contenute nel richiamato D.M. 8 maggio 2018, le nuove linee aggiornano e integrano la componente connessa alla programmazione qualitativa e all'individuazione delle competenze che investono i profili, nulla innovando – invece – con riguardo agli aspetti finanziari e di gestione degli organici e con la precisazione che il Piano triennale dei fabbisogni di personale, per effetto dell'art. 6 del D.L. 80/2021, è confluito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) quale strumento unico di coordinamento che mette in correlazione la programmazione dei fabbisogni di risorse umane – espressa in termini professionali e competenze – alla programmazione strategica dell'ente e alle strategie di valorizzazione del capitale umano;

✓ Dato atto che, in ossequio all'art. 6 del D. Lgs.165/2001 e s.m.i. e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'Ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;

- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D. Lgs.165/2001, 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.

✓ Rilevato, quindi che, con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, che così si dettagliano:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C) lavoro flessibile;
- D) procedure di stabilizzazione;
- E) progressioni verticali.

✓ Preso atto che l'art. 16 del D.L. 24.12.2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1, comma 557, della Legge 27.12.2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

✓ Visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto “Decreto Crescita”, D.L. 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, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

*“2. “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 il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato 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. (...omissis...)*";

- ✓ Visto il Decreto Ministeriale 17.03.2020 "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 D.M. 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del D.L. 30.04.2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che è pertanto ora possibile procedere dando applicazione alla nuova norma;
- ✓ Vista la Circolare 13.05.2020 diramata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento funzione pubblica "sul Decreto per la pubblica amministrazione attuativo dell'art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34 del 2019 convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019 in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni" pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale serie generale n. 26 del 11.09.2020;
- ✓ Visto altresì il Decreto del Ministero dell'Interno 21.10.2020 pubblicato nella G.U. n. 297 del 30.11.2020 avente ad oggetto: "modalità e disciplina di dettaglio per l'applicazione dei nuovi criteri di classificazione relativi alle convenzioni per l'ufficio di segretario comunale e provinciale" che all'art. 3 stabilisce, tra l'altro, che "ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa";
- ✓ Visto l'art. 3, comma 5, del D.L. 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;
- ✓ Richiamata la propria **deliberazione n. 134 del 18.11.2021** avente ad oggetto: "**Piano Triennale dei fabbisogni del personale 2022 – 2024. Approvazione e ricognizione eccedenza del personale**" con la quale si è disposta:
  - l'assunzione di n. 2 unità con profilo di Istruttore Tecnico (n. 1 per sostituzione dell'unità cessata nel settore vigilanza e n. 1 in sostituzione dei un Istruttore Direttivo Tecnico cessato dal servizio);

- sostituzione del personale di cui è prevista o sopravvenuta la cessazione con analoghi profili professionali così come determinati in dotazione organica (nei limiti della dotazione finanziaria derivante dalla cessazione intervenuta);
  - ✓ Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale **n. 34 del 24.03.2022** avente ad oggetto: **“Piano triennale dei fabbisogni del personale 2022 – 2024. Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale. Integrazione”** con la quale, tra l’altro, si è disposto:
    - di approvare **“la relazione illustrativa tecnico finanziaria 2022 – 2024 sulla verifica dei vincoli finanziari alla gestione del personale e degli adempimenti amministrativi connessi”** rivista sulla base dei dati rilevabili dal rendiconto 2021 approvato dal Consiglio Comunale con provvedimento n. 11 del 28.04.2022;
    - di approvare **la prima integrazione al piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024** approvato con propria deliberazione n. 134 del 18.11.2021 così come segue:
      - ✓ **ANNO 2022 assunzioni** previste:
        - n. 1 istruttore amministrativo - contabile categoria C a tempo pieno e indeterminato da assegnare ai Servizi socio assistenziali educativi culturali con decorrenza 01.06.2022;
        - n. 1 istruttore amministrativo - contabile categoria C a tempo pieno e indeterminato da assegnare ai Servizi Finanziari con decorrenza 01.06.2022;
        - n. 1 istruttore bibliotecario categoria C a tempo pieno e indeterminato con decorrenza 01.10.2022;
        - n. 2 operai categoria B1 a tempo pieno e indeterminato con decorrenza 15.10.2022;
- secondo le seguenti procedure di reclutamento:***
- assunzione di n. 2 istruttori amministrativo contabili: mediante concorso pubblico;
  - assunzione n. 1 istruttore bibliotecario:
    - mediante utilizzo graduatoria di altro ente, in virtù dell’art. 9 della L. 3/2003 e s.m.i. e dall’art. 6, comma 61, della L. 350/2003 e s.m.i. al fine di semplificare i procedimenti di selezione, del rispetto del principio nell’economicità degli atti e per ridurre i tempi e i costi occorrenti per la copertura dei posti vacanti;
    - concorso pubblico
- previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi dell’34-bis del D. Lgs. n. 165/2001;
- avvalendosi così della facoltà prevista dall’art. l’art. 3 comma 8: *“..... al fine di ridurre tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2022 le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni .....possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall’art. 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001”* della Legge 19 giugno 2019 n. 56;
- assunzione di n. 2 operai:
    - tramite Centro per l’Impiego
    - previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi dell’34-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e dell’art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.;
  - di incrementare l’orario di lavoro di un istruttore amministrativo attualmente assegnato ai Servizi Amministrativi Istituzionali dal 50% al 100% con decorrenza 01.07.2022;
- ✓ **ANNI 2023/2024:** in caso di dimissioni, quiescenza, aspettativa o mobilità del personale, si procederà al turn over nel rispetto della normativa vigente;
  - ✓ eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel limite previsto dalla normativa ovvero € 5.976,82 pari alla media della spesa sostenuta per la medesima finalità nel triennio 2007-2009 non avendo avuto tale tipo di spesa nell’anno 2009;
  - ✓ **di autorizzare** il Responsabile del Servizio Personale **all’assunzione n. 1 unità di “Agente di Polizia Municipale” con decorrenza 01.05.2022** selezionata a seguito dell’approvazione della propria deliberazione n. 173 del 30.12.2021 avente ad oggetto: **“Approvazione avviso di mobilità per n. 1 posto di agente di polizia municipale – categoria C – tempo indeterminato pieno”**;

- ✓ **di autorizzare** il Responsabile del Servizio Personale **alla pubblicazione di un nuovo avviso per l'utilizzo di graduatorie** di altri enti prima di bandire un concorso pubblico per la copertura di n. 2 unità di "Istruttore Tecnico" previste con la propria deliberazione n. 134 del 18.11.2021;
- ✓ di dare atto che a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, **non emergono situazioni di personale in esubero**;
- ✓ Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale **n. 78 del 07.07.2022** avente ad oggetto: "**Piano triennale dei fabbisogni del personale 2022 – 2024. Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale. II Integrazione**" con la quale, tra l'altro, si è disposto:
  - di approvare **la seconda integrazione al piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024** approvato con propria deliberazione n. 134 del 18.11.2021 così come segue:
    - **ANNO 2022 assunzioni prevista:**
      - n. 1 istruttore amministrativo - contabile categoria C a tempo pieno e indeterminato da assegnare al Servizio Lavori Pubblici – Patrimonio con decorrenza entro la fine del mese di luglio 2022;
      - secondo le seguenti procedure di reclutamento:**
        - mediante utilizzo graduatoria valida dell'Ente;
        - previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi dell'art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001;
        - avvalendosi così della facoltà prevista dall'art. 3 comma 8: "*..... al fine di ridurre tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2022 le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni .....possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001*" della Legge 19 giugno 2019 n. 56;
    - **ANNI 2023/2024:** in caso di dimissioni, quiescenza, aspettativa o mobilità del personale, si procederà al turn over nel rispetto della normativa vigente;
- ✓ Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale **n. 106 del 08.09.2022** avente ad oggetto: "**Piano triennale dei fabbisogni del personale 2022 – 2024. Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale. III Integrazione**" con la quale, tra l'altro, si è disposto:
  - di approvare **la terza integrazione al piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024** approvato con propria deliberazione n. 134 del 18.11.2021 così come segue:
    - **ANNO 2022 assunzioni prevista**
      - n. 1 istruttore amministrativo - contabile categoria C a tempo pieno e indeterminato da assegnare al Settore Finanziario con decorrenza 15.10.2022;
      - n. 1 istruttore amministrativo - contabile categoria C a tempo pieno e indeterminato da assegnare al Settore Amministrativo con decorrenza 15.12.2022;
      - secondo le seguenti procedure di reclutamento:**
        - mediante utilizzo graduatoria valida dell'Ente;
        - previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi dell'art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001;
        - avvalendosi così della facoltà prevista dall'art. 3 comma 8: "*..... al fine di ridurre tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2022 le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni .....possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001*" della Legge 19 giugno 2019 n. 56;
    - **ANNI 2023/2024:** in caso di dimissioni, quiescenza, aspettativa o mobilità del personale, si procederà al turn over nel rispetto della normativa vigente;

- ✓ Richiamata la determinazione del Responsabile del Servizio Personale n. 716 del 10.10.2022 avente ad oggetto: “Dipendente Matricola n. 90. Presa d’atto lettera di dimissioni volontarie dal servizio a decorrere dal 17.10.2022” con la quale:
  - si è preso atto delle dimissioni presentate al Comune di Volpiano con lettera prot. arrivo n. 22941 del 30.09.2022, integrata con lettera prot. arrivo n. 23323 del 05.10.2022 dal dipendente matricola n. 90, a tempo indeterminato e pieno, “Istruttore Educatore Asilo Nido”, categoria giuridica C, con la quale lo stesso comunica le proprie dimissioni dal servizio con decorrenza 17.10.2022 (ultimo giorno di lavoro il 16.10.2022);
- ✓ Preso atto che il Responsabile a cui era assegnata l’unità personale suddetta ha dichiarato che si rende indispensabile per il funzionamento del servizio sostituirla;
- ✓ Vista “la relazione illustrativa tecnico – finanziaria 2022/2024 sulla verifica dei vincoli finanziari alla gestione del personale e degli adempimenti amministrativi connessi”, che in allegato alla presente ne diventa parte integrante e sostanziale, sulla base dei dati contabili rilevabili dallo schema di rendiconto 2021;
- ✓ Preso atto che sulla base della normativa sopra richiamata questo Ente si colloca nella FASCIA 1-COMUNE VIRTUOSO: ai sensi del D.M. 17.03.2020 i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, 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’art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

Come si evince dai seguenti dati:

Spesa di personale 2021	2.449.167,59
Media entrate al netto FCDE	11.579.449,17
<b>Rapporto</b>	<b>21,15%</b>
<b>VALORE SOGLIA %</b>	<b>27,00%</b>

Pertanto:

- **INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE**  
 Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del D.M. Tabella 1), sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti, è il seguente:  
**€ 774.638,13**  
 $(11.579.449,17 * 27,00\%) - 2.351.813,15$   
 (Media entrate netto FCDE \*percentuale tabella 1) – Spese di personale 2018
- **INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2022-2024)**  
 Tuttavia, poiché il legislatore, per il periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l’incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente nel triennio 2022/2024 è il seguente:  
  
**ANNO 2022**  
**€ 446.844,50**  
 $(2.351.813,15 * 19\%)$   
 (Spese di personale 2018 \* Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente)  
  
**ANNO 2023**  
**€ 493.880,76**  
 $(2.351.813,15 * 21\%)$

(Spese di personale 2018\* Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente)

**ANNO 2024**

**€ 517.398,89**

(2.351.813,15\*22%)

(Spese di personale 2018\* Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente)

• **INCREMENTO CALMIERATO**

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo Ente si verifica che l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato.

**Il Comune può assumere entro i seguenti spazi finanziari:**

ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
€ 446.844,50	€ 493.880,76	€ 517.398,89

**DIMOSTRAZIONE DEL RISPETTO DEL'INCREMENTO EFFETTIVO CON LA  
PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE**

	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
<b>Spesa personale 2021</b> (voci rilevanti ai sensi del D.M.)	2.449.167,59	2.449.167,59	2.449.167,59
+ Incremento calmierato	446.844,50	493.880,76	517.398,89
<b>Importo massimo consentito</b>	<b>2.896.012,09</b>	<b>2.943.048,35</b>	<b>2.966.566,48</b>
<b>Spesa personale prevista ASSESTATA</b> (voci rilevanti ai sensi del D.M.)	<b>2.714.989,46</b>	<b>2.726.270,50</b>	<b>2.754.288,46</b>
<b>Capacità assunzionale residua</b>	<b>181.022,63</b>	<b>216.777,85</b>	<b>212.278,02</b>

e pertanto nel rispetto di quanto stabilito dal D.M. 17.03.2020;

- ✓ Evidenziato che la spese di personale soggetta alle limitazioni di cui dell'art. 1, comma 557-quater, della Legge 27.12.2006, n. 296, calcolata secondo quanto disposto dalla presente deliberazione, si svilupperà nel triennio 2022/2024 come segue:

DESCRIZIONE	MEDIA TRIENNIO 2011/2013	Previsioni assestate 2022	Previsioni assestate 2023	Previsioni assestate 2024
<b>macroaggregato 101</b>	<b>2.311.599,53</b>	<b>2.714.989,46</b>	<b>2.726.270,50</b>	<b>2.754.288,46</b>
di cui:				
Straordinario elezioni/referendum	6.232,76	40.400,00	38.000,00	38.000,00
Censimento		13.100,00	0,00	0,00
Indagini ISTAT		3.970,00	3.970,00	3970
fondo progettazione		25.000,00	25.000,00	25.000,00
fondo RUP PER GARA MENSA SCOL		0,00	14.972,04	0,00
macroaggregato 103	18.500,00			
<b>macroaggregato 102</b>	<b>178.644,27</b>	<b>143.283,81</b>	<b>144.153,78</b>	<b>144.135,81</b>
di cui:				
Straordinario elezioni/referendum		3.000,00	3.000,00	3.000,00
Censimento		900,00		

Documento prodotto con sistema automatizzato del Comune di Volpiano. (D.Lgs. n. 39/93 art.3). La presente copia è destinata unicamente alla pubblicazione sull'albo pretorio on-line

Indagini ISTAT		280,00	280,00	280,00
fondo progettazione		2.000,00	2.000,00	2.000,00
fondo RUP PER GARA MENSA SCOL			1.027,97	
<b>ALTRE SPESE</b>				
Unione dei Comuni Nord Est TO	15.684,08	16.412,21	16.412,21	16.412,21
<b>TOT. ALTRE SPESE</b>	<b>15.684,08</b>	<b>16.412,21</b>	<b>16.412,21</b>	<b>16.412,21</b>
<b>STAMZIAMENTI NON CORRISPONDENTI ALL'ATTUALE FABB DI PERSONALE **</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>TOTALE SPESA PERSONALE RILEVANTE</b>	<b>2.530.660,64</b>	<b>2.874.685,48</b>	<b>2.886.836,49</b>	<b>2.914.836,48</b>
<b>COMPONENTI ESCLUSE</b>				
Categorie protette	56.898,94	55.768,45	55.768,45	55.768,45
Aumenti contrattuali 2019-2021 con oneri e IRAP		116.750,00	129.900,00	172.900,00
Oneri per Perseo Sirio		5.338,00	5.338,00	5.338,00
Oneri prev complem VV.UU Perseo Sirio		13.000,00	13.000,00	13.000,00
Benefici contrattuali dipendenti + oneri + irap	317.890,58	387.588,50	387.588,50	387.588,50
Rimborsi personale comandato	6.777,56			
Incentivi recupero ICI/IMU	9.666,67			
Diritti di rogito	8.181,41	16.650,00	16.650,00	16.650,00
Fondo progettazione (compresi oneri e Irap)	8.325,99	27.000,00	27.000,00	27.000,00
Fondo RUP PER GARA MENSA SCOL			16.000,01	
Elezioni/referendum compresi oneri e Irap)		43.400,00	41.000,00	41.000,00
Censimento cap 686.1		14.000,00		
Indagini ISTAT cap 686		4.250,00	4.250,00	4.250,00
Mobilità da Ente Strumentale alla Croce Rossa Italiana		32.887,24	32.887,24	32.887,24
Rimborso per Convenzione di Segreteria cap 696		36.380,28	36.380,28	36.380,28
Rimborso per convenzione di Polizia Municipale cap 684		7.379,00	7.379,00	7.379,00
<b>TOTALI COMPONENTI ESCLUSE</b>	<b>407.741,15</b>	<b>760.391,47</b>	<b>773.141,48</b>	<b>800.141,47</b>
<b>TOTALE SPESA DEL PERSONALE</b>	<b>2.122.919,49</b>	<b>2.114.294,01</b>	<b>2.113.695,01</b>	<b>2.114.695,01</b>

**e pertanto rientrerà nei limiti imposti dalla normativa vigente;**

- ✓ Preso atto, quindi, che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio triennale;
- ✓ Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e rilevato

che, in tale ambito, **non emergono situazioni di personale in esubero** ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

✓ 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;
- la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12.03.1999 n. 68;
- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 12 del 31.01.2022 il piano di azioni positive per il triennio 2022/2024;
- 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 per l'anno 2022 con la deliberazione della Giunta Comunale n. del 23.03.2021;
- 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 ha comunicato alla Piattaforma dei Crediti Commerciali l'importo dei debiti scaduti e non pagati al 31.12.2020 nei termini previsti dalla normativa;
- 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”*;

✓ Richiamato l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del D.L. 90/2014, per cui *“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”*;

✓ Ritenuto pertanto di integrare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024;

✓ Richiamato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 35 del 24.03.2022 e s.m.i.;

✓ Dato atto che con deliberazione di Giunta Comunale n. 80 dell'11.07.2022 è stato approvato il Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024, il quale nella sezione 3.3 riporta il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2023-2024;

✓ Richiamato il C.C.N.L. vigente del comparto Regioni-Autonomie Locali;

- ✓ Rilevato che del contenuto del presente provvedimento sarà fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- ✓ Visto il D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;
- ✓ 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;
- ✓ Dato atto che ai sensi e per gli effetti previsti dall'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 e s.m.i., sono stati acquisiti pareri favorevoli in ordine:
  - alla regolarità tecnica del Responsabile dell'ufficio interessato;
  - alla regolarità contabile del Responsabile servizi finanziari

Con votazione unanime e favorevole, resa in forma palese;

## **DELIBERA**

1. di approvare **“la relazione illustrativa tecnico finanziaria 2022 – 2024 sulla verifica dei vincoli finanziari alla gestione del personale e degli adempimenti amministrativi connessi”**, che in allegato alla presente ne diventa parte integrante e sostanziale;
2. di approvare, per le motivazioni in premessa esposte che qui si intendono integralmente riportate, **la quarta integrazione al piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024** approvato con propria deliberazione n. 134 del 18.11.2021 e successivamente integrato con proprie deliberazioni n. 34 del 24.03.2022, n. 78 del 07.07.2022 e n. 106 del 08.09.2022 così come segue:
  - **ANNO 2022 assunzioni prevista**
    - n. 1 Istruttore Educatore Asilo Nido categoria C a tempo pieno e indeterminato da assegnare al Servizio Socio Assistenziale ed Educativo Culturale con decorrenza 01.12.2022;**secondo le seguenti procedure di reclutamento:**
    - esperimento delle procedure di mobilità ai sensi dell'art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001;
    - passaggio diretto tra amministrazioni pubbliche sulla base di un bando di mobilità approvato dal Responsabile Servizio Personale;
    - mediante utilizzo graduatoria valida di altro Ente;
  - **ANNI 2023/2024:** in caso di dimissioni, quiescenza, aspettativa o mobilità del personale, si procederà al turn over nel rispetto della normativa vigente;
3. di dare atto che a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, **non emergono situazioni di personale in esubero**;
4. di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente (D.L. n. 34/2019), rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di “pareggio di bilancio”, 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 (spesa potenziale massima);
5. di approvare l'allegata dotazione organica, che con la consistenza dei dipendenti in servizio e programmazione fabbisogno del personale forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

6. di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente, troverà copertura sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022/2024;
7. di riservarsi la facoltà in qualsiasi momento di modificare la programmazione triennale del fabbisogno del personale approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativo al triennio considerato;
8. di dare atto che il Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024 sezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2023/2024", approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 80 dell'11.07.2022, viene aggiornato a seguito dell'approvazione della terza integrazione al Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024, approvato con propria deliberazione n. 106 dell'08.09.2022 e della presente quarta integrazione al Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024;
9. 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.;
10. di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
11. di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e le RSU.

Inoltre con successiva votazione unanime e favorevole resa in forma palese, delibera di rendere il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs 18.08.2000 n. 267 e s.m.i.



Letto, confermato e sottoscritto

**IL PRESIDENTE**  
Firmato Digitalmente  
F.to: PANICHELLI Ing. Giovanni

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
Firmato Digitalmente  
F.to: BARBATO Dott.ssa Susanna

---

E' copia conforme all'originale firmato digitalmente, per uso amministrativo

Volpiano, li 24/10/2022

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
BARBATO Dott.ssa Susanna

---