



**Comune di Voltaggio**  
Provincia di Alessandria

**ORIGINALE**  
**Deliberazione n. 08**  
**del 23.02.2021 ore 19.00**

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**OGGETTO:** PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023 - DECRETO 17 MARZO 2020.

L'anno duemilaventuno addì ventitrè del mese di febbraio alle ore diciannove e minuti zero, in videoconferenza secondo i criteri dettati dal decreto sindacale n.02/2020 del 31.03.2020, adottato ai sensi dell'articolo 73 comma 1 del D.L. 18/2020, in forza dell'emergenza da COVID-19, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

BENASSO Giuseppe	P
BISIO Maurizio Luigi	P
CAVO Fabio	P

Totale presenti 03  
Totale assenti 00

Con l'intervento e l'opera del Segretario Comunale **Dott. Giraldi Giulio** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il **Presidente Benasso dott. Giuseppe** dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

Considerati i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della *performance* dell'Ente, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Atteso che, a seguito di ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.lgs. 165/2001 ed acquisita agli atti d'ufficio, con la nuova programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Atteso che il Decreto attuativo della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica adottato il 17 marzo 2020 ha individuato 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 relativa agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

Ritenuto che la finalità dell'innovazione normativa è quella *"di una diversa regola assunzionale con la quale viene indirettamente esercitata la cura dell'ente nella riscossione delle entrate e la definizione con modalità accurate del FCDE [...] stabilisce una diversa modalità di calcolo dello spazio assunzionale dell'ente, facendo riferimento ad un parametro finanziario , di flusso, a carattere flessibile"* (Corte dei Conti, Sez. Contr. Lombardia 74/2020/PAR che richiama una precedente pronuncia della Corte dei Conti, Sez. Contr. Emilia Romagna 32/2020/PAR);

Riconosciuto che l'obiettivo del legislatore è quello *"di realizzare una convergenza generalizzata su valori soglia del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti per la generalità dei Comuni"* (Corte dei Conti, Sez. Contr. Lombardia 109/2020/PAR);

Preso atto che:

- l'art. 39 della L. 449/1997 ha stabilito che 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 n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D.lgs. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale (PTFP), comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. 165/2001 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;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 448/2001 (Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449/1997 e s.m.i.;

Richiamato l'art. 6 del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.lgs. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Richiamato altresì l'art. 1, comma 762, della L. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), il quale ha previsto che dal 2016 tutte le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale, che fanno riferimento al patto di stabilità interno, si intendono riferite ai nuovi obiettivi di finanza pubblica del "pareggio di bilancio" e restano ferme le disposizioni di cui all'art. 1, comma 562, della L. 296/2006 e le altre disposizioni in materia di spesa di personale riferite agli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno;

Visto l'art. 22, comma 1, del D.lgs. 75/2017, il quale prevede 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;

Considerato che con il Decreto 08/05/2018 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*", prevedendo la centralità del PTFP, quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, con la conseguenza che il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione;

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

Rilevato che l'art. 33, comma 2, D.L. 34/2019 dispone: "*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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore 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.";*

Visto il Decreto interministeriale 17 marzo 2020 ad oggetto: “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*” il quale permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, comma 562, L. 296/2006;

Vista la Circolare sul decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58/2019 in materia di assunzione di personale da parte dei Comuni secondo la quale i Comuni che *“rilevano nell'anno di riferimento un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore - soglia definito dall'art.4 del decreto attuativo, possono incrementare annualmente la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla tabella introdotta dall'art.5 del decreto medesimo, e fermo in ogni caso il rispetto del valore-soglia ... tale limitazione alla dinamica di crescita può tuttavia essere derogata, e quindi superata nel caso di Comuni che abbiano a disposizione facoltà assunzionali residue degli ultimi cinque anni (c.d. resti assunzionali) ciò vuol dire che il Comune può utilizzare i propri resti assunzionali anche in deroga ai valori limite annuali di cui alla tabella 2 del decreto attuativo, in ogni caso entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento”*;

Considerato che, ai sensi del Decreto 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2017/2018/2019, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2019;

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2017	2018	2019
Dati da consuntivi approvati	828.175,15 <i>a</i>	805.561,87 <i>b</i>	803.431,56 <i>c</i>
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2019	(valori ente) 17.650,00 <i>d</i>	(valori ente) 17.650,00 <i>d</i>	(valori ente) 17.650,00 <i>d</i>
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	$810.525,15+787.911,87+785.781,56/3 =$ $2.384.218,58/3 = 794.739,53$ $(a-d)+(b-d)+(c-d)/3$		

Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2019  
196.281,24  
\_\_\_\_\_  
= 24,70%

Media entrate netto FCDE  
794.739,53

Considerato che l'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti;
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera a), avendo n. 672 abitanti.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	23,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	23,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	20,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	19,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	17,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	9,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	7,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	3,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	1,50%	29,30%

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

#### *FASCIA 1. Comuni virtuosi*

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.

#### *FASCIA 2. Fascia intermedia.*

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

#### *FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.*

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 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 in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera a) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 24,70%, si colloca nella seguente fascia:

*FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI*, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma solo entro il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. 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.

### ***INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE.***

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente:

(Media entrate netto FCDE \* percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2019 = € 234.448,16-196.281,24= € 38.166,92

### ***INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)***

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 è il seguente:

Spese di personale 2019 \* Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente = € 45.144,69

### ***INCREMENTO EFFETTIVO***

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:  
Il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di € 38.166,92;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 12 del 09.05.2020 con cui veniva approvata la programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2020/2022;

Visto:

- il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 14 gennaio 2021: “Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35, recante «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74, recante «Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», e del decreto-legge 14 gennaio 2021 n. 2, recante «Ulteriori disposizioni urgenti in materia di contenimento e prevenzione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 e di svolgimento delle elezioni per l'anno 2021». (21A00221) (GU Serie Generale n.11 del 15-01-2021 - Suppl. Ordinario n. 2”;
- il Protocollo di svolgimento dei concorsi pubblici di cui all'articolo 1, comma 10, lettera z), del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio per i concorsi e il reclutamento DFP-0007293-p-03/02/2021;

Preso atto degli adempimenti che devono essere posti in essere a seguito dei suddetti provvedimenti al fine di poter porre in essere una procedura concorsuale “*in presenza*”, superato il termine del 15.02.2021;

Atteso che il Comune di Voltaggio deve provvedere alla sostituzione di numero una unità di personale e specificatamente:

- *Dipendente categoria B3*, addetto all'ufficio tecnico manutentivo, operaio specializzato, con decorrenza 01.07.2021, in sostituzione del dipendente collocato a riposo per maturazione dei requisiti contributivi quale lavoratore precoce ai sensi della Legge 232/2016 (pensione anticipata *ex-anzianità*);

Ravvisata pertanto la necessità di approvare il nuovo piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021/2023 come di seguito riportato, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente:

<b>Cat</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Area/settore/servizio</b>	<b>N. unità</b>	<b>Procedura di reclutamento</b>	<b>Decorrenza prevista</b>
B3	Operaio specializzato	Servizio Lavori Pubblici, Patrimonio, Ambiente, Edilizia Privata e Urbanistica	1 Tempo pieno	Concorso pubblico, fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D. Lgs. n. 165/2001	luglio 2021

Dato atto che opererà la riserva dei posti in favore dei militari volontari congedati ai sensi dell'art. 1014, c. 4 del D.lgs. 66/2010;

Ricordato che questo ente:

- ha rispettato i vincoli del pareggio di bilancio/equilibri di bilancio per l'anno 2019;
- ha rispettato il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della L. 296/2006 e ss. mm. e ii.;

Rilevato, altresì, che:

- con la conversione del D.L. 4/2019 la L. 26/2019 ha previsto che gli enti locali possono assumere personale in sostituzione di dipendenti che cessano nello stesso anno e non più solamente di quelli che sono cessati nell'anno precedente;
- si possono pertanto sostituire i dipendenti che cessano già nel corso dell'anno, senza attendere l'esercizio successivo;
- l'effettiva assunzione, tuttavia, deve seguire al collocamento in quiescenza, mentre, la programmazione si può basare sulle cessazioni previste nell'anno;

Ritenuto di approvare la nuova dotazione di personale che l'Amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento come riportato nella tabella allegata sotto la lettera B) quale parte integrante e sostanziale del presente atto (si vedano le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche di cui al Decreto 8 maggio 2018);

Preso atto del PTFP 2021/2023 predisposto sulla base della nuova dotazione di personale e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente;

Dato atto, in particolare, che il nuovo piano 2021/2023 prevede complessivamente n. 1 posto da ricoprire mediante:

- procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.lgs. 165/2001 e avvalimento della facoltà di cui all'art. 3, comma 8 della L. 56/2019;
- concorso pubblico;

Dato atto che la nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021/2023 è predisposta anche sulla base delle indicazioni fornite dai singoli Responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti ed a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.lgs. 165/2001, con la nuova programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale come indicato dai Responsabili dei servizi;

Ricordate altresì le disposizioni normative che:

- prevedono anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale;
- provvedono a dare attuazione a quanto contenuto dalla circolare n. 2/2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dove viene prevista la facoltà, nelle more della conclusione delle procedure speciali di cui all'art. 20 commi 1 e 2 del D.lgs. 75/2017 di prorogare o rinnovare i contratti di lavoro flessibile del personale stabilizzabile, al fine di garantire la continuità del servizio, in deroga alla disciplina del D.lgs. 81/2014 e nel rispetto del divieto di instaurare nuovi rapporti di lavoro flessibile per l'assunzione di professionalità e posizioni oggetto delle procedure di stabilizzazione nel caso in cui, come nel caso di specie, le risorse dell'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 siano impegnate nel suddetto piano triennale di reclutamento speciale;

Preso atto che le spese per il personale utilizzato "*a scavalco d'eccedenza*", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "*spesa di personale*", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006;

Visto l'articolo 35 del D.lgs. 165/2001, il quale detta disposizioni in materia di reclutamento di personale;

Dato atto che:

- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2021/2023 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della L. 296/2006;

Dato atto inoltre che con propria precedente deliberazione si è provveduto all'adozione del *Piano delle azioni positive per il triennio 2021/2023*, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, D.lgs. 198/2006;

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2021/2023 è inferiore alla spesa potenziale massima;

Richiamato l'art. 19, c. 8, L. 448/2001 il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto

del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Visto il parere rilasciato ai sensi dell'art. 239 del D.lgs. 267/2000, in data 20.02.2021, pervenuto il 22.02.2021 al prot. 772, con cui l'Organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, Legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, Legge n. 296/2006 e con quanto previsto dal D.M. 17 marzo 2020 (allegato *sub. C*);

Richiamato il secondo periodo del comma 5 dell'art. 6-ter del D.lgs. 165/2001 che ha il seguente testo: *“La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”*;

Accertato che sul presente provvedimento sarà espletata la procedura di informazione ai sindacati;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto il D.P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica;

Visto il Regolamento degli Uffici;

Dato atto che è stato acquisito il parere favorevole del responsabile del servizio personale e di contabilità in ordine alla regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 49 del TUEL;

Con voti unanimi favorevoli, resi in forma palese per appello nominale

## **D E L I B E R A**

- 1) Di dare atto che quanto esposto in parte narrativa costituisce parte integrante e sostanziale del presente deliberato;**
  
- 2) Di dare atto che il Comune si colloca al di sotto del “valore soglia” di spese di personale su entrate correnti, e precisamente nella percentuale del 24,70%, come risultante dai dati del prospetto allegato *sub A*);**

**3) Di approvare, per i motivi meglio specificati in parte narrativa, alle quali integralmente si rinvia, il nuovo Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021/2023 a seguito del Decreto 17 marzo 2020, dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme vigenti in materia di reclutamento del personale, come di seguito specificato:**

<b>Cat</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Area/settore/servizio</b>	<b>N. unità</b>	<b>Procedura di reclutamento</b>	<b>Decorrenza prevista</b>
B3	Operaio specializzato	Servizio Lavori Pubblici, Patrimonio, Ambiente, Edilizia Privata e Urbanistica	1 Tempo pieno	Concorso pubblico, fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D. Lgs. n. 165/2001	luglio 2021

operando la riserva dei posti in favore dei militari volontari congedati ai sensi dell'art. 1014, c. 4 del D.lgs. 66/2010;

**2) Di dare atto che:**

- il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della L. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della L. 296/2006;
- l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e dall'art. 3, comma 5, D.L. 90/2014;

**3) Di dare atto e dichiarare, altresì, che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, D.lgs. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, confermando la dotazione organica come da prospetto *sub B*);**

**4) Di prevedere anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (ai sensi dell'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.lgs. 165/2001 e dell'art. 1, comma 557 della legge n. 311/2004) e di contenimento della spesa del personale;**

**5) Di riservarsi eventuali successive modifiche o integrazioni al suddetto programma in relazione alle esigenze di personale e nel rispetto delle disposizioni normative e delle effettive disponibilità di bilancio e capacità assunzionali;**

**6) Di demandare al responsabile del servizio personale gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;**

- 7)** Di trasfondere il contenuto della presente deliberazione nel Documento unico di programmazione 2021-2022-2023;
- 8)** 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. 33/2013 e s.m.i.;
- 9)** 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. 165/2001, come introdotto dal D.lgs. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella Circolare RGS 18/2018;
- 10)** Di trasmettere la presente ai capigruppo consiliari *ex art 125 del D.lgs.267/2000.*

Infine la Giunta Comunale, stante l’urgenza di provvedere a porre in essere l’*iter procedimentale* volto all’assunzione di personale, comprensivo delle disposizioni conseguenti all’emergenza epidemiologica, con separata ed unanime votazione in forma palese per appello nominale,

#### **D E L I B E R A**

Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell’articolo 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

Dott. Giuseppe Benasso

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Giulio Giraldi

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario certifica che la presente deliberazione viene pubblicata nel sito *web* di questo Comune all'Albo Pretorio *on line* in data odierna e vi resterà in pubblicazione per quindici giorni consecutivi.

Nello stesso giorno in cui viene pubblicata all'Albo Pretorio, la presente deliberazione viene comunicata ai sensi dell'art.125, del D.lgs. n.267/2000.

Voltaggio, lì 24.02.2021

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Giulio Giraldi

### CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 23.02.2021

[X] perché immediatamente eseguibile (art.134, comma 4, D.lgs. n.267/2000);

[ ] decorsi i 10 giorni dalla data d'inizio delle pubblicazioni (art.134, comma 3, D.lgs. n.267/2000).

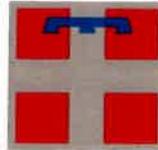
Voltaggio, lì 23.02.2021

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Giulio Giraldi



**REGIONE PIEMONTE**  
Provincia di Alessandria  
**COMUNE DI VOLTAGGIO**  
Piazza Garibaldi, 2  
Telefono 010/9601214 - Fax 010/9600721



## **PROPOSTA DI DELIBERAZIONE**

**OGGETTO: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO  
2021-2023 – DECRETO 17 MARZO 2020.**

**PARERE SULLA REGOLARITA' TECNICA A NORMA ART. 49 e 97 D.LGS 267/2000:**

**FAVOREVOLE**

Voltaggio, lì 19.02.2021

**IL RESPONSABILE**



Il Segretario Comunale  
(dott. Giulio GIRALDI)

**PARERE SULLA REGOLARITA' CONTABILE A NORMA ART. 49 D.LGS 267/2000:**

**FAVOREVOLE**

Voltaggio, lì 19.02.2021

**IL RESPONSABILE**

Il Responsabile del Servizio Finanziario



(Rag. Caterina Rosa TRAVERSO)

**Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.**

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

<b>Abitanti</b>	709	<b>Prima soglia</b>	29,50%	<b>Seconda soglia</b>	33,50%	<b>Incremento massimo ipotetico spesa 2020</b>	%	€
<b>Anno Corrente</b>	2020						23,00%	46.821,26 €
<b>Entrate correnti</b>		<b>FCDE</b>	17.650,00 €					
<b>Ultimo Rendiconto</b>	803.431,56 €	<b>Media - FCDE</b>	794.739,53 €					
<b>Penultimo rendiconto</b>	805.561,87 €	<b>Rapporto Spesa/Entrate</b>	24,70%					
<b>Terzultimo rendiconto</b>	828.175,15 €					<b>Incremento spesa 2020 - I FASCA</b>	%	€
<b>Spesa del personale</b>		<b>Collocazione ente</b>					19,45%	38.166,92 €
<b>Ultimo rendiconto</b>	196.281,24 €	<b>Prima fascia</b>						
<b>Anno 2018</b>	203.570,68 €	<b>FCDE</b>						
<b>Margini assunzionali</b>	0,00 €							
<b>Utilizzo massimo margini assunzionali</b>		<b>Incremento spesa</b>						
	0,00 €						38.166,92 €	

**Spesa del Personale**

Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonche' 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, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

**Entrate Correnti**

Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto dei fondi crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualita' considerata.

<b>Fasce demografiche</b>	<b>Prima soglia</b>	<b>Seconda soglia</b>	<b>Incremento spesa personale massimo annuo</b>				
			<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,50%	31,50%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 248.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
<b>Resti assunzionali</b>							

Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annuali, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali del fabbisogno di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

**Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione**

Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'**«Unione di comuni»** prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unita' di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermo restando i piani triennali del fabbisogno di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facolta' assunzionale ai sensi del presente comma e' destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unita' di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.

**Comuni che si collocano nella seconda fascia**

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

**Comuni che si collocano nella terza fascia**

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica 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 in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

## **ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE**

Il Comune di Voltaggio ha la seguente dotazione organica e organizzazione interna al 31 dicembre 2020:

- n. 1 istruttore direttivo – cat. D 5 – area amministrativo-contabile – *posto coperto*;
- n. 1 istruttore amministrativo – cat. C 5 – area amministrativa – *posto coperto part-time a tempo indeterminato*;
- n. 1 istruttore amministrativo – cat. C 1 – area amministrativa – *posto coperto part-time 24 ore a tempo determinato*;
- n. 1 operaio - cat. B7 – area tecnica-manutentiva – *posto coperto*;
- n. 1 operaio - cat. B3 – area tecnica-manutentiva – *posto vacante*;
- n. 1 agente polizia municipale – cat. C1 – Area vigilanza – *posto coperto*;

Al COMUNE di VOLTAGGIO

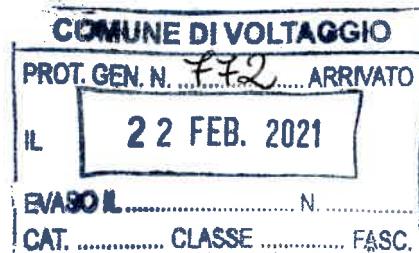
**Oggetto: Parere sulla proposta di delibera G.C. avente per oggetto: “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023. approvazione e cognizione eccedenza di personale”**

Il sottoscritto **Revisore dei Conti** del Comune di Voltaggio (AL), nella persona del Dott. **Cristiano Baucè**, nominato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 19 del 03.08.2018, ha esaminato la documentazione trasmessa per esprimere il proprio parere sulla proposta in oggetto

Vista la proposta di delibera di Giunta Comunale;

Visto l'art. 33, c. 2 del D.L. n. 34 del 30/04/2019;

Visto il Decreto interministeriale del 17/03/2020;



Considerato che il D.M. del 17/03/2020 introduce: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” in attuazione delle disposizioni di cui all’art. 33, c. 2 del D.L. n. 34 del 30/04/2019 ed in particolare è finalizzato ad individuare i valori soglia di massima spesa del personale (tabella 1 del D.M.), 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;

Visto l’art. 3 comma 2 del D.M. 21/10/2020, pubblicato sulla G.U. del 30.11.2020, il quale ha stabilito che gli istituti giuridici ed economici connessi allo svolgimento del rapporto di servizio del segretario titolare di segreteria convenzionata sono applicati dall’Ente capofila e che, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all’art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, ciascun Comune convenzionato computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il Comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborси effettuati dai Comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa;

Considerato che il citato D.M. stabilisce che:

- ai fini dell’attuazione dell’art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi in fasce demografiche e il Comune di Voltaggio si trova nella fascia demografica a), “*Comuni con meno di 1.000 abitanti*”;

Al COMUNE di VOLTAGGIO

- gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del suddetto decreto-legge n. 34 del 2019, individuano i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti;

Vista la proposta di deliberazione con cui si approva il piano del fabbisogno del personale 2021/2023;

Visto il prospetto delle spese di personale, determinate in base al piano del fabbisogno di personale 2021/2022-32 calcolate ai sensi del DM. 17/04/2020, tenendo conto di quanto disposto dal nuovo D.M. 21/10/2020 per quanto riguarda le spese di personale delle sedi di segreteria convenzionata.

Verificato che, per questo Comune, il rapporto calcolato è il seguente:

<b>Spese di personale 2019</b>	<b>€ 196.281,24</b>	<b>=</b>	<b>= 24,70%</b>
<b>Media entrate 2017-2018-2019 al netto FCDE</b>	<b>€ 794.739,53</b>		

Dato atto, pertanto, che il Comune trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera a) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 24,70%, si colloca nella “**FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI**”, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 del suddetto decreto-legge n. 34 del 2019.

Per quanto sopra premesso,

ESPRIME

**parere favorevole** sulla proposta in oggetto, invitando l’Ente a proseguire sulla strada intrapresa, attuando tutte le misure possibili per il contenimento della spesa del personale in termini assoluti.

Lì, 20 febbraio 2021

