



COMUNE DI VEZZA D'ALBA

Provincia di Cuneo

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

55

OGGETTO: MODIFICA ED AGGIORNAMENTO DELLA SOTTOSEZIONE 3.3 "PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2024/2025" DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2025 IN FORMA SEMPLIFICATA, APPROVATO CON DELIBERA DI G.C. N. 9 DEL 31/01/2024.

L'anno duemilaventiquattro, addì trenta, del mese di luglio, alle ore 18:45 nella solita sala delle riunioni.

Previo esaurimento delle formalità prescritte dalla vigente Legge Comunale e Provinciale, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale.

Sono presenti i Signori:

Cognome e Nome	Carica	Presenti	Assenti
GRASSO Enrico	SINDACO	X	
BATTAGLINO Pier Angelo	VICE SINDACO	X	
COSTA Gian Piero	ASSESSORE	X	
		Totale Presenti:	3
		Totale Assenti:	0

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale COLZANI Dott.ssa Fulvia il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, GRASSO Enrico nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

DELIBERA GC N. 55 DEL 30/07/2024

OGGETTO: MODIFICA ED AGGIORNAMENTO DELLA SOTTOSEZIONE 3.3 "PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2024/2025" DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2025 IN FORMA SEMPLIFICATA, APPROVATO CON DELIBERA DI G.C. N. 9 DEL 31/01/2024.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in L. 6 agosto 2021, n. 113, all'art. 6, primo comma, stabilisce che *“Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n.190”*;
- il settimo comma del richiamato art. 6, stabilisce che *“In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n.90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114”*;
- con il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 è stato adottato il Regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione;
- Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del suddetto DPR n. 81/2022, il PIAO assorbe e integra gli adempimenti relativi ai seguenti Piani:
 - Piano della performance (ex art. 10, commi 1 e 1-ter, del D.Lgs. 150/2009);
 - Piano di prevenzione della corruzione (ex art. 1, commi 5 e 60 della L. 190/2012);
 - Piano organizzativo del lavoro agile (ex art. 14, c. 1, della L. 124/2015);
 - Piano dei Fabbisogni (ex art. 6, commi 1, 4, 6 del D.Lgs. n. 165/2001)
 - Piano delle azioni concrete (ex art. 60-bis e 60-ter del D.Lgs. n. 165/2001)
 - Piani di azioni positive (ex art. 48, c. 1, del D.Lgs. 198/2006);
 - Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio (ex art. 2, c. 594 della L. 244/2007)
 - Piano della Formazione.
- Il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 ha definito i contenuti del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, la struttura e le modalità redazionali, secondo lo schema allegato al Decreto medesimo, disponendo modalità semplificate per l'adozione dello stesso da parte delle pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti (art.1);
- il medesimo il Decreto ha disposto, all'art. 11, che negli enti locali il Piano è approvato dalla Giunta;

Richiamati:

- La deliberazione di Consiglio Comunale N. 37 del 14/12/2023, esecutiva ai sensi di legge, con cui è stato approvato il DUPS (Documento Unico di Programmazione Semplificato) 2024/2026;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 42 del 29/12/2023 con cui è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2024/2026;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 31/01/2024, esecutiva ai sensi di legge, con cui è stato approvato il PEG 2024/2026;
- la deliberazione della G.C. n. 9 del 31/01/2024 con cui è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione-PIAO 2024/2026, redatto in forma semplificata (per gli Enti con meno di 50 dipendenti), ai sensi dell'art. 6 D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla L. 6 agosto 2021, n.113, del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 e del DM. 30 giugno 2022, n.132, costituito dalle seguenti Sezioni:

- Sezione 1 – Scheda Anagrafica e analisi del contesto esterno e interno
- Sezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza, che assorbe il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) 2024/2026
- Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano, che assorbe il Piano delle azioni positive (PAP) 2023/2025 (Sottosezione 3.1.1) ed il Piano triennale del fabbisogno del personale 2024/2026 (Sottosezione 3.3);

Ricordato che:

- la sottosezione 3.3 del sopra richiamato PIAO 2024/2026, approvato con delibera di G.C. N.9/2024, comprende il Piano triennale del fabbisogno del personale 2024/2026 e suoi allegati: Allegato A) Calcolo delle capacità assunzionali ai sensi del DM 17 Marzo 2020;

Allegato B) Piano assunzionale 2024/2026; Allegato C) Dotazione organica;

Allegato D) Verifica eccedenze personale; Allegato E) Spesa potenziale massima Allegato F) Parere del revisore

Considerato che si rende, ora, necessario procedere ad una modifica ed aggiornamento della suddetta sottosezione 3.3 del PIAO, in ragione delle mutate esigenze di fabbisogno del personale;

Considerato che l'ente può 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. n.296/2006.

Dato atto che:

- 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 pari ad € 113.883,90;
- tuttavia, poiché per il periodo 2020-2024 viene fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento calmierato, secondo le percentuali della tabella 2 per ulteriori assunzioni per questo ente è pari a € 113.883,90;

Considerato che:

- l'art. 5, comma 2, del DM 17 marzo 2020 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. Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai comuni virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM;
- l'incremento effettivo alle assunzioni disponibile per questo ente è inferiore all'incremento calmierato entro i valori della tabella 2, nonché contenuto nell'incremento massimo teorico disponibile, è dunque possibile nell'anno 2023 utilizzare teoricamente la quota di resti assunzionali ancora inutilizzata del quinquennio 2015–2019, in alternativa all'incremento massimo teorico,

valutando l'alternativa migliore (parere Rgs 13/05/2020); tuttavia il valore dei resti inutilizzati è inferiore all'incremento calcolato;

Rilevato, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività, di aggiornare il fabbisogno di personale per il triennio 2024-2026, nei limiti consentiti dalla normativa in materia di contenimento della spesa di personale e del primario obiettivo di rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

Valutato, inoltre, in attuazione delle citate linee guida sui fabbisogni di personale (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/07/2018) e con quanto disposto dall'art. 6 del D.Lgs 165/2001, di aggiornare il fabbisogno del personale a tempo determinato dell'Ente;

Precisato che:

- sulla base dell'attuale normativa la dotazione di personale dell'Ente si compone dei dipendenti in servizio più le figure professionali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi programmati;
- la dotazione organica si muove in coerenza con le linee guida sui fabbisogni di personale in termini di rispetto dei vincoli finanziari (punto 2.2 delle linee di indirizzo), come risulta dagli allegati al presente atto;

Ritenuto altresì di prevedere anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;

Richiamato, a tal fine, il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del D.Lgs. n.165/2001 – come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n.75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

Dato atto che, tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di lavoro “a scavalco di eccedenza” ex art.1 comma 557;
- c) i contratti di formazione e lavoro;
- d) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

Richiamato il vigente art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-*bis*, del D.L. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Rilevato che:

- il limite della spesa per le assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 è attualmente di € 0,00;
- il costo annuale per l'utilizzo delle attuali tipologie contrattuali a tempo determinato utilizzate dall'Ente è pari complessivamente ad € 28.576,80, di cui 5.140,80 di oneri previdenziali e assicurativi;

Rilevato che sono stati acquisiti:

- con Verbale n. 13 del 29/07/2024 il parere favorevole del Revisore dei Conti sulla compatibilità dei costi derivanti dalla rideterminazione della dotazione organica ed in ordine alla spesa per il piano del fabbisogno di personale 2024/2026 , in conformità a quanto previsto dall'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n.449 e dall'art. 91 del T.U.E.L.;
- con Verbale n. 13 del 29/07/2024 del Revisore dei Conti la «Asseverazione mantenimento equilibrio pluriennale di bilancio a seguito dell'aggiornamento del PIAO 2024- 2026: modifica della Sezione 3.3 “Piano triennale dei fabbisogni del personale “ 2024-2026»;

Visto pertanto che si rende necessario modificare la sottosezione del 3.3 del PIAO 2024-2026 denominata “Piano triennale dei fabbisogni di personale”, come risultante nei seguenti allegati: dall'allegato PIAO;

Visti:

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, e successive modifiche;
- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, e successive modifiche;
- la legge 6 novembre 2012, n. 190 e successive modifiche e integrazioni, recante Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione;

- il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm.ii., recante Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni;
- il Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, attuativo dell'art. 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, recante Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche;
- il Decreto legislativo 8 marzo 2013, n. 39, recante Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati in contratto pubblico a norma dell'art.1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- la deliberazione della Commissione Indipendente per la Valutazione e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT/ANAC) n. 72/2013, con la quale è stato approvato il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2013-2016;
- il decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, recante Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari;
- la deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019, con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2019;
- gli Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022 adottati dal Consiglio dell'ANAC in data 2 febbraio 2022;
- la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato, e successive modifiche e, in particolare, il capo II;
- il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 48;
- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, recante Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, recante Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche;
- le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;
- il Decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, recante il Codice dell'Amministrazione digitale, ed in particolare l'art. 12, che disciplina le Norme generali per l'uso delle tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni nell'azione amministrativa;
- il Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione 2021-2023, comunicato da AgID sul proprio sito istituzionale in data 10 dicembre 2021;
- il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

Visto il parere favorevole espresso sulla proposta di deliberazione dal Responsabile del Servizio in ordine alla regolarità tecnica e dal Responsabile del Servizio Ragioneria in ordine alla regolarità contabile ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, c. 1, del D.Lgs. n°267/2000 - T.U. delle Leggi sull'ordinamento degli EE.LL., come ora modificato dalla lettera b) del comma 1 dell'art. 3 del D.L. n.174 del 10 ottobre 2012, conv. in L. n. 213/2012.

Vista la competenza della Giunta a deliberare, ai sensi del combinato disposto degli articoli 42 e 48 del D.Lgs. 267/2000, e dell'art. 11 del Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione n. 132/2022;

Dato atto che si rende necessario rideterminare il limite della spesa per le assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010;

Con voti unanimi favorevoli,

DELIBERA

1. di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del dispositivo della presente deliberazione;
2. Di stabilire e determinare il limite della spesa per le assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 in euro 57.965,79;
3. di approvare, ai sensi dell'art. 6 del D.L. n.80/2021, convertito, con modificazioni, dalla L. n.113/2021, nonché delle disposizioni di cui al D.P.R. 81/2022 e al Decreto ministeriale 132/2022, la modifica e aggiornamento alla sottosezione 3.3 del PIAO 2024/2026, approvato con atto di G.C.n. 9 del 31/01/2024, che comprende il Piano triennale del fabbisogno del personale 2024/2026 e suoi allegati.
4. di dare atto che la presente deliberazione, verrà pubblicata all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione di primo livello "Disposizioni generali", sottosezione di secondo livello "Atti generali"; nella sottosezione di primo livello "Personale", sottosezione di secondo livello "Dotazione organica"; nella sottosezione di primo livello "Altri contenuti", sottosezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione";
5. di disporre la pubblicazione della presente modifica al PIAO nella sottosezione 3.3 *Piano triennale del fabbisogno del personale 2024/2026* sul Portale PIAO del Dipartimento della funzione pubblica;
6. di dichiarare, con separata votazione unanime favorevole, il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000, considerata la necessità di procedere tempestivamente agli adempimenti conseguenti

Del che si è redatto il presente atto verbale letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to: GRASSO Enrico

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to: COLZANI Dott.ssa Fulvia

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto responsabile del servizio delle pubblicazioni aventi effetto di pubblicità legale, visti gli atti d'ufficio;

Visto lo statuto comunale,

ATTESTA

Che la presente deliberazione viene pubblicata, in data odierna, per rimanervi per 15 giorni consecutivi nel sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (*art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69*) ed è stata compresa nell'elenco n. 11, in data odierna, delle deliberazioni comunicate ai capigruppo consiliari (*art. 125, del T.U. n. 267/2000*).

VeZZa d'Alba, li 18/09/2024

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to: COLZANI Dott.ssa Fulvia

Si certifica che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

VeZZa d'Alba, li 30/07/2024

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to: COLZANI Dott.ssa Fulvia

E' copia conforme all'originale, in carta libera, per gli usi consentiti dalla legge.

VeZZa d'Alba, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
COLZANI Dott.ssa Fulvia