

Allegato 1) Delibera di giunta comunale n. 6 del 21.01.2021

“Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023”



COMUNE DI VILLANOVA D'ASTI

CAP 14019 Provincia di Asti

PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

(Art. 6 del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165)

TRIENNIO 2021/2023

Sommario

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE	3
1. PREMESSA.....	3
2. CONTENUTI.....	3
3. DURATA	3
ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE.....	4
1. PREMESSA.....	4
2. SUDDIVISIONE IN AREE/SERVIZI/UFFICI	4
3. INCARICHI DI DIREZIONE DI AREA	5
RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE.....	6
CAPACITA' ASSUNZIONALE.....	6
1. RIFERIMENTI NORMATIVI.....	6
2. FASCIA DI RIFERIMENTO.....	8
3. POSSIBILITA' MASSIME DI INCREMENTO SPESA DI PERSONALE 2018	9
4. MODALITA' DI CALCOLO.....	10
RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE.....	10
PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE	10
1. PREMESSA.....	11
2. VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI.....	11
3. FACOLTA' ASSUNZIONALI A SEGUITO APPLICAZIONE NUOVA NORMATIVA DAL 20.04.2020	12
4. FACOLTA' ASSUNZIONALI DEL TRIENNIO 2021/2023	12
4. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE.....	13
PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI 2021/2023.....	13
RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA	14
CRITICITÀ RISCONTRATE	15
FORME FLESSIBILI DI ASSUNZIONI.....	16

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

1. PREMESSA

Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'ente:

- **il quadro generale delle esigenze di personale** nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- **un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale** (art. 91 comma 1 del D. Lgs 267/2000). Inoltre, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adozione del piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001);
- **un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento** che l'ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001);
- **il documento organizzativo principale** in ordine:
 - alla definizione dell'assetto organizzativo inteso come assegnazioni dei vari servizi alle unità organizzative primarie (*Aree*);
 - alla organizzazione dei propri uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001);
 - all'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto delle funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione;
 - alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall'ordinamento (*tempo indeterminato, lavoro flessibile, ecc.*).

2. CONTENUTI

In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023 possono essere così riassunti:

- a) **rilevazione delle eventuali eccedenze di personale**, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;
- b) individuazione della **consistenza della dotazione organica** intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.;
- c) **rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale** in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale;
- d) **individuazione dei posti da coprire e programmazione del fabbisogno di personale**, nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- e) evidenza del **rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica**, come imposti dalla normativa vigente.

3. DURATA

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2021 – 2023. Dovrà essere adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

La modifica nel corso d'anno del piano è possibile per mutate esigenze dell'Ente o a seguito di intervento normativo.

Il presente piano può essere adeguato a seguito di modifica della nota di aggiornamento del DUP.

ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

1. PREMESSA

In relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, da raggiungere in base agli strumenti di programmazione, si conferma l'attuale organizzazione dell'Ente.

La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità di direzione delle unità organizzative primarie (Aree e Servizi) e per l'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa.

2. SUDDIVISIONE IN AREE/SERVIZI/UFFICI

Le Aree della struttura organizzativa del Comune di Villanova d'Asti sono attualmente articolate nei seguenti Servizi e Uffici.

Il Settore **AMMINISTRATIVO** si compone delle seguenti 11 Sezioni;

- a) **Pubbliche Relazioni;**
- b) **Istruzione e Cultura;**
- c) **Statistica;**
- d) **Agricoltura;**
- e) **Socio-assistenziale;**
- f) **Anagrafe, Stato Civile, Elettorale;**
- g) **Asilo nido.**
- h) **agente contabile, diritti di segreteria e rogito;**
- i) **Assicurazioni;**
- j) **Gestione Entrate relative ai servizi gestiti;**
- k) **Gestione di tutte le utenze relative al riscaldamento.**

Il Settore **FINANZIARIO** si compone delle seguenti 8 Sezioni:

- a) **Contabilità;**
- b) **Gestione e riscossione entrate non tributarie non assegnate agli altri uffici;**
- c) **Gestione contratto di lavoro e servizio contabile relativo ai dipendenti comunali (gestione economica del personale)**
- d) **Controllo di gestione**
- e) **Tributi;**
- f) **Servizio di raccolta e smaltimento rifiuti;**
- g) **Servizi ausiliari ai tributi comunali;**
- h) **Economato.**

Il Settore **TECNICO 1** si compone delle seguenti 6 Sezioni:

- a) **Edilizia privata;**
- b) **Protezione Civile;**
- c) **P.R.G. dei cimiteri;**
- d) **Catasto;**
- e) **Gestione di tutte le utenze relative alla fornitura acqua;**
- f) **Gestione Entrate relative ai servizi gestiti.**

Il Settore **TECNICO 2** si compone delle seguenti 8 Sezioni:

- a) **Lavori pubblici;**
- b) **Ecologia – Ambiente;**
- c) **Sicurezza negli ambienti di lavoro;**
- d) **Gestione tecnico-manutentiva del patrimonio;**
- e) **Patrimonio (inventario beni);**
- f) **Contratti;**
- g) **Carburanti.**
- h) **Gestione del servizio informatico e hardware (CED).**

Il Settore **POLIZIA LOCALE** si compone delle seguenti 10 Sezioni:

- a) **Polizia Amministrativa, Mercato;**
- b) **Codice della Strada, Disco orario;**
- c) **Servizio Dedalo;**
- d) **Attività insalubri;**
- e) **Autorizzazioni in materia di viabilità e vigilanza su avvenimenti, manifestazioni, manifestazioni istituzionali;**
- f) **Gestione denunce cessione fabbricato;**
- g) **Gestione sinistri dell'Ente;**
- h) **Gestione animali randagi sul territorio e convenzioni;**
- i) **Gestione delle entrate relative al servizio;**
- j) **Gestione della tariffazione relativa ai mercati per energia elettrica ecc.**

Il Settore **TECNICO- Sezione 3^**- si compone delle seguenti 10 Sezioni:

- a) **Commercio;**
- b) **Pubblici esercizi;**
- c) **Autorizzazioni amministrative;**
- d) **Sportello Unico Attività Produttive;**
- e) **Gestione di tutte le utenze relative alla fornitura di telefonia;**
- f) **Gestione Entrate relative ai servizi gestiti;**
- g) **Fiere, avvenimenti, manifestazioni sicurezza;**
- h) **Gestione di tutte le utenze relative alla fornitura dell'energia elettrica compresa la pubblica illuminazione;**
- i) **Commissione agricola;**
- j) **video sorveglianza e telecamere.**

Il Settore **AFFARI GENERALI** si compone delle seguenti 4 sezioni:

- a) **Incarichi legali;**
- b) **Gestione normativa e disciplinare del personale;**
- c) **Controlli interni;**
- d) **Anticorruzione e trasparenza**

3. INCARICHI DI DIREZIONE DI AREA

Al vertice delle aree sopra esposte vengono nominati I **RESPONSABILI** dipendenti dell'ente inquadrati in categoria D.

Entrando nel dettaglio, la scelta dell'Amministrazione per quanto riguarda le aree è di affidare le stesse a personale dipendente dell'Ente ad eccezione dell'area della polizia locale che è affidata all'esterno in convenzione con altro ente.

RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023, è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno delle varie Aree/Servizi/Uffici.

Considerato il personale attualmente in servizio, *come da allegato prospetto B* anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non si rilevano situazioni di personale in esubero.

CAPACITA' ASSUNZIONALE

1. RIFERIMENTI NORMATIVI

Il limite di cui all'art 1 comma 557 della legge 296/2006 ora coordinato con quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il citato art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. prevede testualmente: *“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 superiore. 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.”

Il legislatore ha inteso modificare le regole per le assunzioni di personale superando il vincolo del turnover, basando la capacità assunzionale dei Comuni sul rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, in modo da farsi scaturire un ampliamento delle capacità assunzionali degli enti in linea con il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti; mentre, per le p.a. che superano tale rapporto, non si produce un effetto automatico di blocco delle procedure assunzionali, ma tali enti dovranno darsi un percorso per rientrare, entro il 2025, all'interno di tale rapporto.

Per l'attuazione di tale disposizione, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020 determinando le fasce demografiche e i valori soglia.

Il suddetto Decreto attuativo, come enunciato nell'art. 1 individua 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 così come successivamente assestato, oltre che 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.

La circolare del ministero della pubblica amministrazione di concerto con il ministero dell'economia e finanza e dell'interno, sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 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, del 13.5.2020, pubblicata sulla gazzetta ufficiale n.226 del 11/9/2020 prevede, al fine di non penalizzare i Comuni che avevano legittimamente avviato procedure assunzionali in base alla programmazione triennale 2020/2022 di aver salve le assunzioni, purchè entro il 20.04.2020, fossero state inviate le comunicazioni obbligatorie di cui all'ex art 34 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.;

La finalità di tale circolare di dare indicazioni operative sulla modalità di calcolo e regolare il nuovo passaggio al nuovo regime per quegli enti che legittimamente avevano avviato le procedure sulla base della precedente normativa, ma si potevano trovare in una percentuale più alta di quella minima.

Tale deroga risultava operante per il solo 2020 e a condizione che si fossero operate le relative prenotazioni di spesa ai sensi del principio contabile 5.1 di cui all'allegato 4/2 al D. Lgs. 118/2011.

Pertanto a decorrere dal 2021 i Comuni che sulla base dei dati del 2020, si collocano, anche a seguito della maggior spesa, fra le due soglie, assumono come parametro a cui fare riferimento nell'anno successivo per valutare la propria capacità assunzionale, il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti registrato nel 2020 calcolato senza tener conto della predetta maggior spesa.

Per gli enti che invece si trovino al di sotto dei valori soglia più bassi è possibile incrementare le proprie spese di personale, che saranno in deroga, ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 per nuove assunzioni con una percentuale crescente dal 2020 al 2024 determinata per fascia demografica.

Dato atto che per l'anno 2020 l'ANCI ha precisato che le procedure concluse prima del 20.04.2020 conservano piena regolarità a prescindere dalla percentuale in cui si attestì l'Ente.

Considerato che recentemente la giurisprudenza contabile ha ritenuto non applicabile la disciplina transitoria indicata nella circolare del ministero di giugno 2020, e conseguentemente dal 20.04.2020 le assunzioni programmate dopo il 20.04.2020 sono sottoposte alla nuova disciplina di cui all'art. 33 comma 2 del DL 34/2019 senza alcuna deroga.

Dato atto che il contesto di incertezza che si è determinato non consentono di avere una interpretazione univoca per le assunzioni solo avviate prima del 20.04.2020.

Verificato che la logica della norma si basa sul concetto di variabilità e il rispetto dei valori di riferimento va garantito sia in sede di bilancio di previsione che di consuntivo dovendo adeguare i valori all'ultimo rendiconto approvato.

Rilevato inoltre che il conteggio della percentuale di riferimento è variabile e che pertanto, aumentando o diminuendo le proprie entrate, è possibile da un anno all'altro modificare la propria percentuale cambiando il regime di riferimento.

2. FASCIA DI RIFERIMENTO

Nello specifico, per il Comune di VILLANOVA D'ASTI i valori soglia in base ai quali definire le facoltà assunzionali sono i seguenti:

- ✓ La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a **Euro 890.511,46** (media triennio 2011-2013).
- ✓ Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6, D.P.C.M. 17/03/2020; tabelle 1 e 3:

COMUNE DI	VILLANOVA D'ASTI
POPOLAZIONE (al 31/12/2019)	5648
FASCIA	E
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	26,90%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	30,90%

- **Anno di prima applicazione della norma 2018**

Prendendo a riferimento i dati relativi al Rendiconto 2018, approvato con deliberazione C.C. **n. 8 del 23/4/2019**, il rapporto tra la spesa personale 2018 e la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati (2016/2018) al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da utilizzare come base risulta essere pari al **22,38%**, come di seguito calcolato:

Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2 D.P.C.M. 17/03/2020

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2018	810.106,88	A	definizione art. 2, comma 1, lett. a), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	3.750.001,35	B = (B1+B2+B3)/3	definizione art. 2, comma 1, lett. b), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2017	3.752.438,75		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2016	3.617.853,48		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2018	86.384,79	C	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	A /(B-C)%		22,38%

- **Ultimo rendiconto approvato, anno 2019.**

Prendendo a riferimento gli ultimi dati relativi al Rendiconto 2019, approvato con deliberazione **C.C. n. 8 del 25/6/2020**, il rapporto tra la spesa personale 2019 e la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da utilizzare come base risulta essere pari al **23.76%**, come di seguito calcolato:

Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2 D.P.C.M. 17/03/2020

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2019	865.093,80	A	definizione art. 2, comma 1, lett. a), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	3.741.293,16	B = (B1+B2+B3)/3	definizione art. 2, comma 1, lett. b), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	3.750.001,35		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2017	3.752.438,75		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2019	106.888,90	C	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		A /(B-C)%	23,76%

Raffrontando la predetta percentuale, sia utilizzando come base di calcolo l'anno 2018 che il 2019, con i valori soglia di cui alle tabelle 1 e 3 del D.P.C.M. 17/03/2020, emerge che il Comune di VILLANOVA D'ASTI si colloca al di sotto del valore soglia "più basso, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del medesimo decreto, può quindi incrementare, secondo una progressione crescente, la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni 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 non superiore al limite inferiore della propria fascia.

Si precisa inoltre che, per gli enti che si trovano al di sotto del valore soglia della percentuale di riferimento, è possibile utilizzare i resti assunzionali degli ultimi 5 anni e l'intero turn over del personale cessato.

3. POSSIBILITA' MASSIME DI INCREMENTO SPESA DI PERSONALE 2018

FASCIA DEMOGRAFICA	2020	2021	2022	2023	2024
E) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
	137.718,17	170.122,44	194.425,65	202.526,72	210.627,79

2021

SPESA DI PERSONALE 2018	810.106,88	A
INCREMENTO MASSIMO CONSENTITO	170.122,44	D
SPESA POTENZIALE MASSIMA	980.229,32	A + D

2022

SPESA DI PERSONALE 2018	810.106,88	A
INCREMENTO MASSIMO CONSENTITO	194.425,65	D
SPESA POTENZIALE MASSIMA	1.004.532,53	A + D

2023

SPESA DI PERSONALE 2018	810.106,88	A
INCREMENTO MASSIMO CONSENTITO	202.526,72	D
SPESA POTENZIALE MASSIMA	1.012.633,60	A + D

4. MODALITA' DI CALCOLO

Ai fini del calcolo del rapporto, vengono considerati, ai sensi della circolare 08.06.2020, gli impegni riguardanti la spesa di personale complessiva di competenza sui codici del piano finanziario nei macroaggregati BDAP:

- U1.03.02.12.001
- U1.03.02.12.002
- U1.03.02.12.003
- U1.03.02.12.999

Non è stato considerato il codice U1.02.01.01 relativo all'IRAP

Per le entrate correnti si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Da ultimo la corte dei conti Campania 111/2020 il valore da considerare è quello assestato.

Si precisa che questo Ente non ha modificato in sede di assestamento il FCDE del preventivo

RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali, come da proposta da parte dei Responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.

In base alle valutazioni attuali, non ci sono previste redistribuzioni tra i diversi Uffici.

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

1. PREMESSA

Sempre al fine di assolvere al meglio i compiti istituzionali, 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 di personale, viene predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2021/2023, nell'ambito della quale vengono previste le nuove assunzioni a tempo indeterminato, le relative modalità di reclutamento, nonché il ricorso a forme flessibili di lavoro.

2. VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Per il triennio 2021/2023 la definizione della programmazione del fabbisogno di personale si interseca con una pluralità di presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e, in particolare:

- a. aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001);
- b. aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001);
- c. aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006);
- d. aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009); per gli Enti Locali, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000);
- e. aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti della L. n. 296/2006);
- f. aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino all'adempimento. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo);
- g. aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento.

Per quanto riguarda i vincoli di cui alle lett c) e d) si specifica che:

- il Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2020/2022 è stato approvato con **deliberazione G.C. n. 192 del 28/11/2019**;
- il Piano delle Performance con i relativi obiettivi è stato approvato con **deliberazione G.C. n. 38 del 27/02/2020 e modificato con deliberazioni G.C. n. 70 del 26.05.2020 e n. 137 del 29.10.2020**;
- allo stato attuale non vi sono richieste inevase di certificazioni ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, del D. L. n. 185/2008.

Si dà atto altresì di:

- **aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale** (art. 1, commi 557 e seguenti – enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006) come da attestazione del Responsabile del Servizio finanziario per i singoli anni del triennio
- **aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato**, nonché i trenta giorni dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009 (secondo le modalità di cui al D.M. 12/05/2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato.

3. FACOLTA' ASSUNZIONALI A SEGUITO APPLICAZIONE NUOVA NORMATIVA DAL 20.04.2020

Nell'ambito della nuova disciplina di cui all'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., sopra esplicitata, per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia demografica di appartenenza (compreso il Comune di Villanova d'Asti, che si trova al di sotto del 26,9%, il D.P.C.M. 17/03/2020 prevede un incremento graduale della spesa del personale fino al 31/12/2024.

In particolare, in sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024, gli stessi Comuni possono incrementare annualmente la spesa di personale dell'anno 2018 nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), sempre 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, entro comunque il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso", per il comune di Villanova d'Asti 26,9%).

Sempre per il periodo 2020-2024, è prevista inoltre la possibilità di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020 (ovvero relative al quinquennio 2015-2019), in alternativa agli incrementi percentuali annualmente previsti nella richiamata Tabella 2, se più favorevoli, ferme restando le medesime condizioni (coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia massimo di riferimento indicato nella tabella 1 "valore soglia più basso").

Nello specifico il Parere MEF-RGS prot. 12454/2021 al Comune di Roma recita " *si rappresenta che la possibilità di utilizzo delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 prevista dall'articolo 5, comma 2, del decreto attuativo, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2, del comma 1, dello stesso articolo, non può essere intesa come una sommatoria delle due distinte predette tipologie di incremento della spesa di personale. [...] Ne consegue, pertanto, che l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo.*"

Nel caso del Comune di Villanova d'asti i resti assunzionali del periodo 2015-2019 ammontano a € 102.480,85, risulta pertanto più favorevole utilizzare nei calcoli l'incremento percentuale annualmente previsto nella richiamata Tabella 2

4. FACOLTA' ASSUNZIONALI DEL TRIENNIO 2021/2023

Per gli anni 2021-2023 utilizzando quale criterio più favorevole l'incremento percentuale annualmente previsto nella richiamata Tabella 2, le capacità assunzionali risultano le seguenti:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI ANNO 2021 (ART. 5 COMMA 1)		
SPESA DI PERSONALE 2018	€ 810.106,88	
% DI INCREMENTO	21%	
INCREMENTO ANNUO CONSENTITO	€ 170.122,44	
SPESA MASSIMA 2021	€ 980.229,32	
valore soglia massimo di riferimento tabella 1	€ 988.311,21	
CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI ANNO 2022 (ART. 5 COMMA 1)		
SPESA DI PERSONALE 2018	€ 810.106,88	
% DI INCREMENTO	24%	
INCREMENTO ANNUO CONSENTITO	€ 194.425,65	
SPESA MASSIMA 2022	€ 1.004.532,53	
valore soglia massimo di riferimento tabella 1	€ 988.311,21	
SPESA MASSIMA 2022	€ 988.311,21	
CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI ANNO 2023 (ART. 5 COMMA 1)		
SPESA DI PERSONALE 2018	€ 810.106,88	
% DI INCREMENTO	25%	
INCREMENTO ANNUO CONSENTITO	€ 202.526,72	
SPESA MASSIMA 2023	€ 1.012.633,60	
valore soglia massimo di riferimento tabella 1	€ 988.311,21	
SPESA MASSIMA 2022	€ 988.311,21	

La spesa di personale per gli anni sopra riportati, dovrà comunque rispettare il valore soglia “più basso” del 26,9%, stabilito dall’art. 4, comma 1, del D.P.C.M. 17/03/2020, in corrispondenza della fascia demografica di appartenenza; tale valore andrà ricalcolato in base ai valori registrati rispetto all’ultimo rendiconto approvato.

4. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

La consistenza del personale in servizio del Comune di VILLANOVA D’ASTI non presenta scoperture di quote d’obbligo, come risulta dall’ultimo prospetto informativo inviato telematicamente al Centro per l’impiego il 28/1/2020, relativo all’anno 2019, e, pertanto, rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i..

PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI 2021/2023

Si dà atto che nel 2020, rispetto alla tabella 1 del D.P.C.M. 17/03/2020, il Comune di VILLANOVA D’ASTI si colloca al di sotto del valore soglia “più basso, ai sensi dell’art. 4, comma 2, del medesimo decreto. Non sono state utilizzate le nuove possibilità di incremento consentite dallo detto D.P.C.M., procedendo alle assunzioni programmate nel triennale 2020/2022, in base al turn over al 100% e a i resti assunzionali ultimi 5 anni, come di seguito indicato:

- Graduatoria approvata in data 12/11/2019
 - 1 agente di Polizia Locale categoria C assunto il 02/01/2020
 - 1 agente di Polizia Locale categoria C assunto il 07/01/2020
- Graduatoria approvata in data 26/02/2019
 - 1 collaboratore/operaio specializzato categoria B3 assunto il 17/03/2020

Si precisa inoltre che:

- il 06/01/2020 è cessato dal servizio collaboratore/operaio specializzato cat. B3 per assunzione presso altro ente a seguito di concorso.

Nel corso del 2021 sono previste le seguenti cessazioni per pensionamento che determineranno una diminuzione della spesa di personale:

- N. 1 operatore generico cat. B, p.e. B5, a decorrere dal 1/02/2021 (ultimo giorno di lavoro 31/01/2021);

Nel corso del 2022 sono previste le seguenti cessazioni per pensionamento che determineranno una diminuzione della spesa di personale:

- N. 1 Istruttore Direttivo cat. D, p.e. D5, dal 1/1/2022 (ultimo giorno di lavoro ipotizzato 31/12/2021).

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2021/2023 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli sopra esplicitati, le seguenti assunzioni a tempo indeterminato, da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento, nel rispetto della vigente normativa in materia:

ANNO 2021

l'assunzione a tempo indeterminato delle seguenti figure:

- n. 1 operatore generico cat. B, p.e. B1, dal 01.09.2021 tramite chiamata pubblica per selezione nelle pubbliche amministrazioni ex art. 16 della L. 56/1987, di cui alla DGR 44-7617 del 28.09.2018.

ANNO 2022

l'assunzione a tempo indeterminato delle seguenti figure:

- n. 1 istruttore direttivo amministrativo cat. D, per mobilità o assunzione tramite concorso pubblico

ANNO 2023

Nessuna assunzione prevista ad eccezione di eventuali cessazioni che si dovessero verificare nel corso anno.

Nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, nel triennio 2021/2023 sono comunque consentiti:

- eventuali sostituzioni di personale cessato;
- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici mediante il ricorso a forme di lavoro flessibile e/o attraverso l'istituto del comando o dell'utilizzo a tempo parziale di personale da altri enti o lavori occasionali nel rispetto dei limiti di cui all'art. 9 comma 28 del DL 78/2010;
- trasferimenti interni di personale, nel rispetto della normativa e dei contratti collettivi vigenti.

RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

La spesa annua del personale derivante dalla programmazione delle assunzioni di cui al presente provvedimento non supera la spesa massima potenziale calcolata ai sensi dell'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 296/2006 e s.m.i. (Euro 2.539.650,58 di spesa prevista rispetto a Euro 2.671.534,38 di limite), così come risulta da attestazione del responsabile dei servizi finanziari depositata agli atti.

Si segnala che per il triennio 2021-2023 la voce da escludere "arretrati da contratto" è stata aggiornata utilizzando, anziché il valore derivante dal triennio 2011-2013 adeguato di eventuali cessazioni ed assunzioni come fatto in precedenza, il valore indicato da Alma centro servizi quale valore certificato di incremento dall'anno 2008 inclusivo di oneri e Irap.

Tale nuovo valore in detrazione risulta inferiore a quello utilizzato in precedenza, pertanto il nuovo calcolo presenta una spesa prevista maggiore, ma sempre rispettosa del limite.

Si dà atto che la spesa per il personale in servizio e quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente per gli anni 2021/2022/2023, non supera l'incremento massimo annuale consentito nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), nonché il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso"), come di seguito dimostrato:

2021		
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2021 (compreso incremento trattamento economico accessorio Adeguamento limite ex art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017 da 2020)	786.953,80	B
SPESA POTENZIALE MASSIMA	980.229,32	A + D
DIFFERENZA TRA LA SPESA POTENZIALE E QUELLA EFFETTIVA	193.275,52	(A+D)-B > 0
2022		
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2021 (compreso incremento trattamento economico accessorio Adeguamento limite ex art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017 da 2020)	800.813,80	B
SPESA POTENZIALE MASSIMA	1.004.532,53	A + D
DIFFERENZA TRA LA SPESA POTENZIALE E QUELLA EFFETTIVA	203.718,73	(A+D)-B > 0
2023		
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2021 (compreso incremento trattamento economico accessorio Adeguamento limite ex art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017 da 2020)	800.813,80	B
SPESA POTENZIALE MASSIMA	1.012.633,60	A + D
DIFFERENZA TRA LA SPESA POTENZIALE E QUELLA EFFETTIVA	211.819,80	(A+D)-B > 0

CRITICITÀ RISCONTRATE

Il valore delle entrate nell'anno 2020 e 2021 potrebbe subire una ulteriore riduzione significativa, quale conseguenza dell'attuale emergenza sanitaria dovuta all'epidemia del COVID -19, non compensata da ulteriori trasferimenti statali, con conseguente peggioramento del valor medio delle entrate preso a riferimento per il calcolo del rapporto.

Si precisa che eventuali incrementi di spesa potrebbero registrarsi in caso di rinnovo dei contratti nazionali del personale sia per il personale che per il Segretario.

Seppur si sia proceduto ad accantonamenti in sede di consuntivo 2019, in base ai nuovi principi contabili, le somme possono essere impegnate solo nell'esercizio in cui si provvede alla sottoscrizione del contratto e pertanto l'avanzo vincolato sarà applicato all'esercizio determinando un aumento delle spese di personale non comprimibile.

Si auspica che tali incrementi siano depurati dal conteggio della spesa di personale.

Infine le modalità di conteggio dell'incremento della contrattazione decentrata 2020 per maggior numero di dipendenti presenti rispetto al 31 dicembre 2018, previsto dall'articolo 33, comma 2 del DL 34/2019,

determinano un incremento pari a €. 4.531,08 € oltre ai relativi oneri ed IRAP. Non si hanno ancora indicazioni se l'aumento sia in deroga; pertanto la spesa è stata inserita nel bilancio di previsione 2021/2023 e verrà aggiornata nel momento in cui si avranno indicazioni certe.

La circolare interministeriale del 13/5/2020 (esplicativa del Decreto 17/5/2020), prevede che la spesa relativa al segretario comunale sia imputata integralmente al comune capo convenzione, con il computo nelle entrate correnti delle somme rimborsate dagli enti convenzionati. La Corte dei conti, sezione regionale di controllo per la Lombardia, col parere 23 settembre 2020, n. 125 ha fornito indicazioni a riguardo, ritenendo che le somme vadano ripartite tra i comuni aderenti alla convenzione e non per intero al comune capo convenzione. Recentemente l'argomento è stato trattato anche in sede di conferenza Stato-Città e autonomie locali, in particolare è stato presentato dal Ministero dell'Interno lo schema di decreto sulle convenzioni di segreteria che, tra l'altro, se approvato dovrebbe permettere di superare tale criticità. Infatti recita: *"...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.."*. In attesa di chiarimenti definitivi il Comune di Santena, in qualità di ente capo convenzione di segreteria, ha effettuato i calcoli sulla base delle indicazioni del decreto ministeriale e della relativa circolare, imputando l'intero costo del segretario comunale a proprio carico nel calcolo delle spese di personale. Nel caso venga stabilito il contrario, il rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti andrà ad aumentare, senza di fatto modificare la posizione dell'ente, che da una prima stima resterebbe al di sotto del valore soglia minimo previsto dalla norma.

FORME FLESSIBILI DI ASSUNZIONI

Non sono stati instaurati rapporti di lavoro flessibile nell'anno 2009 e neanche nel triennio 2009/2011. Ai sensi del consolidato orientamento della Corte dei Conti sezione autonomie parere 1/2017 per gli enti che non hanno sostenuto spese a tale titolo nei periodi di riferimento il limite diviene quello in cui l'Ente ha utilizzato tali forme per esigenze straordinarie al fine di consentire l'espletamento dei servizi.

Il Comune di Villanova d'Asti essendo sprovvisto di dipendenti all'ufficio finanziario a seguito del collocamento in quiescenza dell'unica dipendente del servizio finanziario nel corso dell'anno 2015, ha provveduto negli anni scorsi ad affidare incarichi occasionali a dipendenti di altra pubblica amministrazione per €. 3.600,00 oltre oneri e IRAP di legge

Pertanto tale importo risulta nel limite per tutte le forme flessibili del Comune di Villanova d'Asti. Vista la pronuncia della Corte dei Conti sezione Autonomie n 1 del 2017 sull'individuazione del limite di spesa ai fini dell'applicazione dell'art. 9, comma 28, del d.l. 31 maggio 2010, n. 78, conv. in legge n. 122/2010, nell'ipotesi in cui l'ente locale non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali di tipo flessibile nel triennio 2007-2009.

Il Comune nell'anno 2021 intende assumere un'unità di personale cat. C istruttore tecnico part-time 25 o 30 ore con decorrenza dal 01.04.2020, con oneri finanziati dallo Stato, ai sensi della legge di bilancio 2020, legge n. 178/2020, commi 69 e 70, per far fronte ai maggiori oneri di gestione in ordine ai procedimenti connessi all'erogazione dei benefici di cui al cd "Superbonus".

Il costo della risorsa per 30 ore settimanali, da aprile 2021 a marzo 2022, inclusivo di oneri e IRAP è pari a € 25.931, inserito in bilancio come retribuzioni al personale -ufficio tecnico- per € 19.448 sul 2021 ed € 6.483 sul 2022; tale spesa è interamente finanziata da contributo MISE ed in base alla norma di legge è in deroga al tetto art 9 comma 28 del DL 78/2010.