



DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE
N. 473
DEL 16/12/2024

Oggetto: 3^a INTEGRAZIONE DEL PIAO 2024 - 2026 SEZIONE 3.3
PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE.

L'anno **duemilaventiquattro**, addì **sedici** del mese di **dicembre** alle ore **15:00** nella Residenza Municipale, si è riunita la Giunta Comunale.

All'inizio della discussione dell'argomento, risultano presenti e assenti:

ALBERTELLA GIANDOMENICO	Sindaco	Presente
BOROLI SILVANO	Vice Sindaco	Presente
CAPRA DANIELE	Assessore	Presente
GULISANO MONICA	Assessore	Presente
MANZINI MASSIMO	Assessore	Presente
MARANGIO ANNA RITA	Assessore	Presente
PARETTI LUCIANO	Assessore	Presente
SARTORI LIALA	Assessore	Presente
TACCHINI MATTIA	Assessore	Presente
ZUCCO KATIUSCIA	Assessore	Presente

totale presenti 10 totale assenti 0

Assiste alla seduta il Segretario Generale D'APOLITO DOMENICO.

Il Sig. ALBERTELLA GIANDOMENICO nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

**Oggetto: 3[^] INTEGRAZIONE DEL PIAO 2024 – 2026 SEZIONE 3.3
PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE.**

LA GIUNTA

Su proposta dell'Assessore al Personale avv. Massimo Manzini

Richiamata la delibera di giunta comunale n. 129 del 22/03/2024 con la quale è stato approvato il Piano Integrato di attività e organizzazione - PIAO 2024-2026 e le successive deliberazioni di Giunta Comunale n. 273 del 19/07/2024 di costituzione dell'Ufficio di Gabinetto del Sindaco, ai sensi dell'art. 90 del D.lgs. 267/2000 con integrazione del PIAO 2024-2026 - Sezione 3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di personale 2024-2026 e la deliberazione n. 298 del 12.08.2024 2[^] integrazione del PIAO 2024 – 2026 SEZIONE 3.3 Piano triennale Fabbisogno di Personale;

Preso atto delle richieste di personale dei dirigenti dell'ente in considerazione di alcune cessazioni e di copertura di alcuni posti in organico e di figure professionali attraverso la valorizzazione del personale dipendente dell'ente con procedure di progressioni verticali tra le aree, ai sensi dell'art. 13 del CCNL 2019-2022 come da prospetto allegato;

Preso atto che, ai sensi delle disposizioni normative vigenti, le condizioni preliminari che ogni Ente deve rispettare per poter effettuare assunzioni sono le seguenti:

1. aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 ed aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48, comma 1, D.Lgs. 198/2006 adempimenti assorbiti nelle sezioni del PIAO come previsto dal D.P.R. 81/2022;
2. aver rispettato le disposizioni normative sul contenimento della spesa del personale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006, che impongono, per gli Enti soggetti al pareggio di bilancio, la riduzione della spesa di personale rispetto all'anno precedente, tenuto conto che ai sensi del comma 557-quater introdotto dal D.L. n. 90/2014, ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione;
3. aver rispettato il vincolo di finanza pubblica relativo agli equilibri di bilancio dell'anno precedente;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 61 del 14/02/2024 avente ad oggetto: "Ricognizione, ai sensi art. 33 d.lgs. 165/2001, di eventuali eccedenze di personale - anno 2024" con la quale, effettuata la ricognizione di eventuali eccedenze di personale, è stata rilevata la non presenza di situazioni di soprannumero o comunque di eccedenze di personale rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente;

Accertata, altresì, la riduzione della prevista spesa del personale dell'anno 2024 rispetto alla media del triennio 2011-2013 e il rispetto del vincolo di finanza pubblica relativo agli equilibri di bilancio 2023;

Preso atto dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 34/2019 che ha introdotto una modifica significativa 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 che dispone quanto segue: "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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, 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 predetto valore soglia. 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 le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo 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 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 27 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";

Visti :

- il D.P.C.M. 17.03.2020 "Misure per la definizione della capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni";
- la circolare del Ministero per la pubblica amministrazione del 13.05.2020, esplicativa delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019 e relativo D.P.C.M. 17.03.2020 in materia di assunzioni del personale da parte dei comuni;

Verificato che per gli esercizi finanziari 2024-2026, la spesa del personale tiene conto della presente integrazione del PIAO 2024-2026, Sezione 3.3 Piano triennale del fabbisogno di personale :

- che il Comune di Verbania rientra tra i "Comuni Virtuosi", avendo verificato un rapporto spesa del personale/entrate correnti (Rendiconto della Gestione 2023) pari a **23,26%**, al di sotto della soglia di cui alla Tabella 1 art. 4, c. 1 del D.P.C.M. 17.03.2020, fascia f) Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti pari al **27%** e che pertanto potrà incrementare fino al 2024, la spesa del personale, calcolata secondo le predette definizioni in misura non superiore al valore percentuale indicati, per ciascun anno, nella Tabella 2 dell'art. 5 c, 1 del citato D.P.C.M. (fascia f: 2020: 9%, 2021: 16%, 2022: 19%, 2023: 21%

e 2024: 22%);

- che, ai sensi dell'art. 3, comma 5 del D.L. n. 90/2014 e successive modifiche ed integrazioni a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile"; tale arco temporale è stato portato al quinquennio precedente con il D.L. n. 4/2019; che con successiva modifica (art. 14 – bis c. 1 lettera b D.L. n. 4 del 28/01/2019) è stato disposta la possibilità di computare altresì le cessazioni programmate nella medesima annualità in cui le stesse si verificano, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turnover delle cessazioni programma;
- dei vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa e che il limite di spesa del lavoro flessibile dell'ente ammonta a **€ 226.837,19**;
- dell'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 che, ai sensi del comma 557-quater introdotto dal D.L. n. 90/2014, dispone che ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione;

Preso atto che il limite di spesa di personale, considerando il personale in servizio e quello che si decide di prevedere nella programmazione dei fabbisogni in relazione alle risorse disponibili in bilancio, nonché il valore finanziario della dotazione organica complessiva di conseguenza determinata, è pari a **€ 7.184.640,66** (media triennio 2011-2013), al netto delle voci di spesa da escludere ai fini di questo calcolo;

Ravvisata la necessità di rivedere la programmazione del personale degli anni 2024, 2025 e 2026 come da prospetto allegato e in particolare si evidenzia di:

- anticipare nell'anno 2025 l'assunzione di n. 1 Funzionario con elevata qualificazione presso l'area organizzativa Controllo di gestione e Società partecipate previsto inizialmente nell'anno 2026 (Delibera Giunta Comunale n. 129 del 22.03.2024);
- posticipare all'anno 2026 l'assunzione di n. 1 Farmacista presso la Farmacia Comunale prevista inizialmente nell'anno 2025 (Delibera Giunta Comunale n. 129 del 22.03.2024);
- modificare l'assunzione di n. 1 Funzionario con elevata qualificazione presso il 2° dipartimento Infrastrutture e cura del territorio sostituendola con l'assunzione di n. 1 istruttore tecnico.
- modificare l'assunzione di n. 1 Funzionario con elevata qualificazione presso il 1° dipartimento Servizi Territoriali sostituendola con l'assunzione di n. 1 istruttore tecnico.

Preso pertanto atto del rispetto delle condizioni preliminari che ogni Ente deve garantire per poter effettuare assunzioni;

Visto inoltre l'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 (Legge finanziaria 2002) ai sensi del quale l'organo di revisione contabile accerta che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa;

Dato atto :

- del rispetto della normativa vigente in materia di pari opportunità e della normativa vigente in materia di disabili (Legge n. 68/1999), ai sensi della quale l'Ente Pubblico che impiega più di 50 dipendenti è tenuto ad avere alle proprie dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie protette in misura pari al 7% dei lavoratori occupati;
- anche del rispetto della normativa in materia di categorie protette Legge n. 68/1999 art. 18 c. 2;

Considerato, pertanto, che ai fini del rispetto della sopra citata normativa il Comune di Verbania è in regola con la quota d'obbligo prevista per il personale appartenente alle categorie protette;

Visto l'aggiornamento del prospetto del Piano triennale del fabbisogno di personale 2024-2026, predisposto dal Settore Personale - Organizzazione;

Preso atto del presente provvedimento è stata data informazione alla RSU ed alle Organizzazioni Sindacali in data 16/12/2024;

Accertato che con l'attuazione di tale Piano triennale del fabbisogno di personale 2024-2026 si assicura il rispetto della normativa vigente in materia di riduzione delle spese di personale;

Accertato che relativamente alla copertura finanziaria l'assunzione programmata trova copertura negli appositi stanziamenti dei capitoli della spesa di personale del Bilancio di previsione 2024-2026;

Precisato che la programmazione delle assunzioni 2024-2026 e la presente integrazione è stata predisposta tenendo conto del complesso ed articolato quadro normativo attualmente vigente in materia di vincoli assunzionali per gli enti locali;

Preso atto che dovrà essere verificata la possibilità dell'ente di procedere alle assunzioni ivi previste alla luce di eventuali modifiche normative che potranno intervenire;

Visto l'art. 28 del vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi;

Visto il T.U. delle Leggi sull'Ordinamento degli EE. Ll, approvato con d. Lgs. 267/2000;

Visto il D. Lgs. 165/2001;

Acquisito il parere favorevole, allegato al presente provvedimento, del Responsabile del Servizio interessato art. 49 e 147 bis D.Lgs. n.267/2000 e s.m.i.;

Acquisito altresì il visto del Responsabile del Procedimento;

Ad unanimità dei voti espressi nei modi e termini di legge;

DELIBERA

richiamate le premesse:

- di approvare l'integrazione del PIAO - Sezione 3.3 "Piano triennale di fabbisogno di personale 2024-2026" approvato con delibera di Giunta Comunale n. 129 del 22/03/2024 e con le successive deliberazioni di G.C. n. 273 del 19.07.2024 e n. 298 del 12.08.2024 come da prospetto **allegato 1)** che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- di prendere atto che tutti gli atti conseguenti alla presente deliberazione sono di competenza del Dirigente dell'area Risorse Umane e Organizzazione;
- di dare atto che l'integrazione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2024 di cui alla presente deliberazione trova copertura finanziaria negli stanziamenti dei capitoli della spesa del personale del Bilancio di previsione 2024-2026;
- di provvedere alle assunzioni a tempo determinato per sopperire a bisogni temporanei ed eccezionali dei servizi, dando indirizzo al dirigente dell'area Risorse Umane e organizzazione, unitamente ai restanti Dirigenti, trattandosi di atti di gestione del personale che a questi competono, di valutarne le necessità e, conseguentemente, di procedere con i conseguenti atti;
- di dare atto che con la presente programmazione triennale del personale, il Comune di Verbania rispetta la normativa vigente in materia di riduzione delle spese di personale;
- di prendere atto che il Collegio dei Revisori dei Conti ha rilasciato parere favorevole in merito alla presente proposta d'integrazione del PIAO - Sezione 3.3 "Piano triennale di fabbisogno di personale 2024-2026" come da Verbale n. 12/2024-2027 del 16/12/2024;
- di trasmettere copia del presente atto alla RSU ed alle OO.SS.

Inoltre:

Visto l'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000,

Ad unanimità dei voti espressi nei modi e forme di legge;

DICHIARA

La presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000.

Letto approvato e sottoscritto

**IL SEGRETARIO GENERALE
D'APOLITO DOMENICO**

**IL PRESIDENTE
ALBERTELLA GIANDOMENICO**

Atto sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.P.R. 445/2000 e dell'art. 20 del D.Lgs 82/2005 e successive modifiche ed integrazioni.
Il documento originale è conservato in formato elettronico su banca dati del Comune di Verbania.

7 di 8

PARERI ESPRESSI SULL'ATTO

Proposta n° 601 del 13/12/2024
Deliberazione n° 473 del 16/12/2024

Visto del responsabile del procedimento:

Il responsabile del procedimento Ufficio: PERSONALE E ORGANIZZAZIONE,NARDELLI MARIA ROSARIA, ha espresso, sul presente atto, parere FAVOREVOLE in data 13/12/2024

Parere di regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 e dell'art.147 bis del Decreto Legislativo del 18/08/2000 n. 267 e s.m.i.:

Il responsabile dell'area Dipartimento: UNITA' STRATEGICA DI SUPPORTO,D'APOLITO DOMENICO, ha espresso, sul presente atto, parere FAVOREVOLE in data 13/12/2024

Sezione 3.3 PIANO FABBISOGNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024-2026**PIANO FABBISOGNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024****Assunzioni già approvate negli anni precedenti**

PROGRAMMAZIONE ANNO 2022				
N. POSTI	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	TIPOLOGIA - TEMPO
1	Funzionari con elevata qualificazione/ ex D	Istruttore direttivo Ing/Arch – Manutenzione	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato

PROGRAMMAZIONE ANNO 2024 DG 129/2024				
N. POSTI	AREA/ex CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	TIPOLOGIA - TEMPO
1	Funzionari con elevata qualificazione/ ex D	Funzionario con elevata qualificazione – Urbanistica	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
1	Funzionari con elevata qualificazione/ ex D	Funzionario con elevata qualificazione – Educatore Asili Nido	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
2,00				

3^ INTEGRAZIONE PIAO SEZ 3.3 PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DI PERSONALE ANNO 2024 -				
N. POSTI	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	TIPOLOGIA - TEMPO
1,00	Funzionari con elevata qualificazione/ ex D	Funzionario con elevata qualificazione – Segreteria Organi Istituzionali	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
1	Istruttori/ex cat. C	Istruttore amministrativo contabile – Politiche Giovanili e Sport	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato

PROGRAMMAZIONE ANNO 2025				
N. POSTI	AREA/ex CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	TIPOLOGIA - TEMPO
1	Funzionari con elevata qualificazione/ ex D	Funzionario con elevata qualificazione – SUAP	Progressione verticale art. 13 CCNL 2019-2021	A tempo pieno e indeterminato
1	Funzionari con elevata qualificazione/ ex D	Funzionario con elevata qualificazione – Nidi d'Infanzia	Progressione verticale art. 13 CCNL 2019-2021	A tempo pieno e indeterminato
1	Istruttore/ex cat. C	Istruttore/ex cat. C Segr.Gen.- trasp.-Servizi tecnici	Progressione verticale art. 13 CCNL 2019-2021	A tempo pieno e indeterminato
1	Funzionari con elevata qualificazione/ ex D	Funzionario con elevata qualificazione – Controllo di Gestione – Contabilità	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
0,5	Funzionari con elevata qualificazione/ ex D	Funzionario con elevata qualificazione – Coordinatore Pedagogico Politiche sociali e Asili Nido	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A part-time 18 ORE tempo indeterminato
0,5	Funzionari con elevata qualificazione/ ex D	Funzionario con elevata qualificazione – Sviluppo servizi sociali progettazione	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A part-time 18 ORE tempo indeterminato
1	Istruttore/ex cat. C	Istruttore Amministrativo – SUAP	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
2	Istruttori/ex cat. C	Agente di Polizia Municipale	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
1	Istruttori/ex cat. C	Istruttore Tecnico – LL.PP.	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
1	Istruttori/ex cat. C	Istruttore Tecnico – Edilizia privata.	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
1	Istruttori/ex cat. C	Istruttore amministrativo linguistico – Turismo	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
1	Operatori esperti	Operaio –Manutenzioni	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo part-time e indeterminato
12				

PROGRAMMAZIONE ANNO 2026				
N. POSTI	AREA/ex CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	TIPOLOGIA - TEMPO
1	Funzionari con elevata qualificazione/ ex D	Funzionario con elevata qualificazione Farmacista – Farmacia Comunale	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
1				