

* * * * *

COMUNE DI POMARETTO

* * * * *

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 45

**OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL
FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2023-2024 DA INSERIRE
NEL DUPS 2022-2024: AGGIORNAMENTO**

L'anno duemilaventidue, addì **VENTUNO** del mese di **GIUGNO** alle ore **19:00**, convocata dal Sindaco in modalità telematica, ai sensi dell'art. 2 del regolamento per lo svolgimento delle sedute degli organi del Comune, si è riunita, in videoconferenza, la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Carica	Presente
1. BREUSA DANILO STEFANO	Sindaco	SÌ
2. PASCAL GIULIANO	Assessore	SÌ
3. BOUNOUS MAURA	Assessore	SÌ
	Totale Presenti:	3
	Totale Assenti:	0

Assiste alla seduta in videoconferenza, il Segretario Comunale **CARPINELLI d.ssa Pia**.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

OGGETTO: "PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2023-2024 DA INSERIRE NEL DUPS 2022-2024: AGGIORNAMENTO."

LA GIUNTA COMUNALE

Preso atto che:

- l'art. 39 della L. n. 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 2 aprile 1968, n. 482;
- a norma dell'art. 91 TUEL gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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. n. 448/2001, 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.;
- secondo l'art. 3, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale deve essere certificato dai Revisori dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Richiamato altresì l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 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;

Visto l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. n. 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. n. 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 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla G.U. del 27.07.2018 n. 173;

Rilevato che la dotazione organica dell’Ente, 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, è pari a € 202.516,53;

Visto l’art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell’art. 16 della L. n. 183/2011, il quale ha introdotto l’obbligo dall’1/1/2012 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;

Ritenuto necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale procedere alla ricognizione del personale in esubero e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell’art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i;

Ritenuto di rideterminare la dotazione organica per renderla conforme alla programmazione di personale, istituendo i posti come segue, per i quali è prevista la spesa nel bilancio previsionale triennale in materia di reclutamento di personale:

- istituzione di n. 1 posto di Istruttore Tecnico – Cat. C posizione economica C1 – area tecnica-vigilanza e attività produttive, tempo indeterminato 50%;
- istituzione di n. 1 posto di Operaio Specializzato – Cat. B3 posizione accesso al 22/1/04– area tecnica-vigilanza e attività produttive, tempo indeterminato 50%;

Richiamato l’art. 33 c. 2 del DL 34/2019 che ha previsto che i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali di fabbisogni di personale e nel rispetto dell’equilibrio di bilancio, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente non superiore ai valori soglia individuati da un successivo decreto attuativo;

Visto il DM 17 marzo 2020 che ha definito i valori soglia distinti per fascia demografica nonché le percentuali massime di incremento della spesa annua;

Richiamata la circolare esplicativa del citato decreto, a firma congiunta del Ministro della Pubblica Amministrazione, del Ministro dell’Interno e del Ministro dell’Economia e Finanze, pubblicata sulla G.U. n. 226 dell’11.09.2020;

Considerato che la nuova logica sottesa alle procedure di reclutamento ed assunzione di personale è basata sul superamento del solo concetto di turn over e sull'introduzione della verifica di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti;

Preso atto che, secondo quanto previsto dal decreto e dalla circolare sopra richiamati:

- ai fini della determinazione del valore soglia occorre calcolare l'incidenza percentuale della spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato rispetto alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione;

- in base alla fascia demografica di appartenenza, sono individuati due valori percentuali e che pertanto ogni ente può collocarsi:

- al di sotto del valore più basso, classificandosi come ente virtuoso;

- tra le due fasce, classificandosi ente con moderata incidenza della spesa di personale;

- sopra al valore soglia più alto, classificandosi ente con elevata incidenza della spesa di personale;

- in base ai valori di fascia registrati, si applicano diverse regole e limiti assunzionali;

Considerato che per il Comune di Pomaretto, in base alla fascia demografica di appartenenza, i due valori soglia sono del 29,50% e del 33,00%;

Verificati i valori di entrata e di spesa rilevanti ai fini della determinazione della soglia percentuale, così come identificati nella citata circolare ministeriale;

Richiamata la deliberazione della Corte dei conti n. 125/2020/PAR che prevede la possibilità di includere nel calcolo di cui sopra anche i rimborsi ricevuti e trasferiti ad altri enti per spese di personale, nel rispetto del principio generale del bilancio n. 18 di cui al decreto legislativo 118 del 2011 (prevalenza della sostanza sulla forma);

Preso atto che, a seguito dell'approvazione del rendiconto di gestione 2020, sono stati ricalcolati i valori soglia per il Comune di Pomaretto riferiti al triennio 2018-2020;

Vista la tabella allegata al presente atto, dalla quale si evince che il Comune di Pomaretto si trova al di sotto del primo valore soglia e precisamente al 20,26% e che pertanto è possibile incrementare la spesa di personale registrata nel 2018 per assunzioni a tempo indeterminato fino al raggiungimento del 33,00%, e quindi per un importo massimo di € 65.974,30;

Tenuto conto, inoltre, che in sede di prima applicazione e sino al 2024:

- gli enti la cui spesa si colloca al di sotto del valore soglia possono incrementare per assunzioni a tempo indeterminato la spesa di personale registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2 dell'art. 5 del D.M. suddetto;
- è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla tabella 2, fermo restando il limite derivante dalla classe demografica di cui alla tabella 1 dell'art. 4, i piani triennali dei fabbisogni e il rispetto dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
- la maggior spesa per le assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli art. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 commi 557 quater e 562 della L. 296/2006;

Rilevato che il PTFP si sviluppa, su base triennale, e deve essere adottato annualmente e che ogni anno può essere modificato in relazione a diverse esigenze emerse nel frattempo in ambito organizzativo o normativo;

Dato espressamente atto che a seguito dell'approvazione del rendiconto di gestione 2021 e con riferimento a tutte le assunzioni successive occorrerà ricalcolare la percentuale di incidenza della spesa di personale, riverificare in quale fascia si colloca il Comune ed applicare le specifiche regole e limiti assunzionali;

Dato atto che la programmazione triennale del fabbisogno del personale deve comprendere anche i fabbisogni di personale a tempo determinato e ritenuto che le eventuali assunzioni a tempo determinato, che dovessero essere effettuate per esigenze strettamente necessarie a garantire il normale funzionamento degli uffici, dovranno essere effettuate 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;

Considerato che l'art. 11, comma 4bis del D.L. N. 90/2014 stabilisce che, agli enti che hanno rispettato le disposizioni di cui all'art. 1 comma 557 e 562 della L. 296/06, non si applicano le limitazioni in materia di lavoro flessibile di cui all'articolo 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, ferma restando la vigenza del limite massimo di spesa sostenuto per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi dell'ottavo periodo del medesimo comma 28 (come sostenuto dalla Sezione Autonomie della Corte dei Conti nella delibera n. 2/2015). Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009;

Vista la delibera Corte dei conti Lombardia n. 85/2021 che fornisce i seguenti chiarimenti:

- le percentuali individuate dalla Tabella 2 dell'art. 5 del D.M. 17 marzo 2020 rappresentano valori incrementali della spesa per il personale, come tali comprensivi dei valori percentuali individuati per le annualità precedenti;
- la sostituzione del personale cessato dal servizio in corso d'anno costituisce assunzione di personale ai sensi dell'art. 33, co. 2, del D.L. 34/2019;

Visto che nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, nel triennio 2022/2024 sono comunque consentite eventuali sostituzioni di personale cessato, anche nel corso del medesimo anno;

Considerato che:

- nell'esercizio 2021 fino alla data odierna, non ci sono unità di personale cessate dal servizio;
- non ci sono state fino alla data odierna, richieste di trasformazione orario di servizio da part-time a tempo pieno;
- non ci sono state fino alla data odierna, richieste di aspettativa non retribuita;
- non ricorrono le fattispecie di cui all'art. 53, comma 13, CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018 che testualmente recita: "I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico";

Considerata la necessità per il triennio 2022/2024, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, di attivare le seguenti assunzioni di personale:

Anno 2022: a tempo indeterminato:

- di n. 1 posto di Istruttore Tecnico – Cat. C posizione economica C1 – presso l'area tecnica-vigilanza e attività produttive, tempo indeterminato, contratto part-time 50%, previo espletamento delle procedure concorsuali;
- di n. 1 posto di Operaio Specializzato – Cat. B3 posizione accesso al 22/1/04 – area tecnica-vigilanza e attività produttive, tempo indeterminato, contratto part-time 50% a decorrere dal 01/07/2022;
- modalità: mobilità ai sensi degli art. 30, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001; in caso di esito negativo della procedura, scorrimento graduatorie valide di concorso pubblico di altri Enti ed in caso negativo concorso pubblico per esami, previo esperimento della procedura di mobilità art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001;

Verificato il rispetto dei vigenti presupposti normativi, introdotti dalla Legge di bilancio 2019 (art. 1, commi da 819 a 830 della L. 145/2018) necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e che, in particolare, l'Ente:

- ha adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogno di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017;
- rispetta il vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e seguenti, L. 296/2006);
- ha raggiunto per l'anno 2020 l'obiettivo di finanza pubblica, conseguendo un risultato di competenza dell'esercizio non negativo, ai sensi art. 1 comma 821 L. 145/2018;
- risulta adempiente agli obblighi di trasmissione alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche BDAP;
- ha approvato con propria deliberazione n. 11 del 08.02.2022 il Piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità 2022/2024 (art. 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006);
- ha approvato con deliberazione di G.C. n. 03 del 11.01.2022 l'Assegnazione risorse, approvazione obiettivi performance 2022/2024 e obiettivi di accessibilità;
- con deliberazione di G.C. n. 61 del 26.10.2021 ha approvato la Relazione sulla Performance anno 2020;

Considerato altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

Richiamato il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Richiamato altresì il C.C.N.L. vigenti comparto Regioni-Autonomie Locali ed il C.C.N.L. funzioni locali;

Considerato che la presente deliberazione verrà inviata alle OO.SS. territoriali ed alle R.S.U. per la dovuta informazione del presente provvedimento, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001;

Rilevato che:

- questa programmazione in via di fatto, in ragione delle limitazioni in termini assunzionali, mira a preservare il livello qualitativo dell'erogazione dei servizi;
- nel Documento Unico di Programmazione Semplificato (D.U.P.S.) 2022/2024, sono previsti programmi e obiettivi che supportano i contenuti assunzionali approvati con la presente;

Considerata la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da

determinare mutazioni, anche legislative, del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;

Visti:

- l'articolo 19, comma 8 della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (Legge Finanziaria 2002), a mente del quale a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, commi 1 e 19 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

- il comma 10-bis, dell'articolo 3 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella Legge n. 114/2014, a mente del quale il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui all'articolo 3 del D.L. stesso da parte degli Enti Locali viene certificato dai Revisori dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente.....omissis;

Acquisito il parere del Revisore dei conti che ne attesta la conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

Ritenuto, secondo quanto disposto dalla vigente normativa, di procedere all'approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il triennio 2022-2024, da allegare al DUPS per l'anno 2022 e per il triennio 2022/2024;

Visti i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 dai responsabili dei servizi interessati;

Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese;

DELIBERA

1) Di prendere atto delle premesse al presente atto che qui si intendono integralmente richiamate e trascritte per fare parte integrante del dispositivo;

2) Di prendere atto che, in base alla tabella allegata – all. A, il comune di Pomaretto si trova al di sotto del valore soglia indicato nella tabella 1 e precisamente al 20,26% e che pertanto è possibile incrementare la spesa di personale registrata nel 2018 per assunzioni a tempo indeterminato fino al raggiungimento del 33%;

3) Di prendere atto che a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;

4) Di rideterminare la dotazione organica, per renderla conforme alla programmazione di personale, istituendo i posti come segue, per i quali è prevista la spesa nel bilancio previsionale triennale in materia di reclutamento di personale:

- istituzione di n. 1 posto di Istruttore Tecnico – Cat. C posizione economica C1 – area tecnica-vigilanza e attività produttive, tempo indeterminato 50%, previo espletamento delle procedure concorsuali;

- istituzione di n. 1 posto di Operaio Specializzato – Cat. B3 posizione accesso al 22/1/04– area tecnica-vigilanza e attività produttive, tempo indeterminato 50% a decorrere dal 01.07.2022;

- modalità: mobilità ai sensi degli art. 30, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001; in caso di esito negativo della procedura, scorrimento graduatorie valide di concorso pubblico di altri Enti ed in caso negativo concorso pubblico per esami, previo esperimento della procedura di mobilità art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001;

5) Di approvare la consistenza dei dipendenti previsti in servizio nel 2022;

Categoria	Posizione economica	Area amministrativa	Area contabile	Area tecnica/vigilanza
C	C3	Tempo pieno 100%		
D1	D4		Tempo pieno 100%	
C	C6			Tempo pieno 100%
B	B8	Part-time 66,67%		
B	B3			Part-time 50%
C	C1			Part-time 50%

6) Di dare atto del rispetto dei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente, ai sensi dell'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i, in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);

7) Di dare atto che le predette assunzioni di personale consentono all'ente, di mantenere la percentuale di incidenza delle spese di personale rispetto alle entrate correnti medie del triennio precedente, al netto del fcd, al di sotto della percentuale del 29,50%;

- 8) Di dare atto che le priorità sopra individuate potranno essere riviste nel caso in cui si dovessero verificare esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione, sempreché venga rispettato il limite collegato alla spesa di personale;
- 9) Di disporre che il presente documento, come disciplinato al paragrafo 8.2 del principio contabile applicato concernente la programmazione, venga approvato autonomamente dal D.U.P.S. e portato ad integrazione dello stesso;
- 10) Di pubblicare il presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale in “Amministrazione Trasparente”, nell’ambito degli “obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto a tempo indeterminato” di cui all’articolo 16, del D.Lgs. n.33/2013 e successive modificazioni ed integrazioni;
- 11) Di trasmettere il presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l’applicativo “Piano dei Fabbisogni” presente in SICO, ai sensi dell’articolo 6-ter del D.Lgs. n.165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n.16/2020;
- 12) Di inviare la presente deliberazione alle organizzazioni sindacali ai fini del procedimento di informazione ai sensi dell’art. 4, comma 2 del CCNL 21.05.2018;
- 13) Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell’articolo 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i..

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue.

IL PRESIDENTE
Firmato digitalmente
BREUSA Danilo Stefano

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato digitalmente
CARPINELLI d.ssa Pia
