



CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO
CITTÀ DI SUSA

Copia

VERBALE DI DELIBERAZIONE
della GIUNTA COMUNALE N.17

OGGETTO:

**PROGRAMMAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI
PERSONALE - PERIODO 2022/2024.**

L'anno duemilaventidue addì uno del mese di marzo alle ore quattordici e minuti zero nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. GENOVESE Pier Giuseppe - Sindaco	Sì
2. MONTABONE Giorgio - Vice Sindaco	Sì
3. PELISSERO Giuliano - Assessore	Sì
4. VALERIO Cinzia - Assessore	Sì
5. COLAMARIA Antonella - Assessore	Sì

Totale Presenti: 5
Totale Assenti: 0

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale JOANNAS Dr. Diego.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamate le precedenti deliberazioni di questa Giunta:

- n. 1 del 8.01.2021 con oggetto "Approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale – periodo 2021/2023;
- n. 45 del 14.05.2021, con oggetto "Modifica del piano triennale dei fabbisogni di personale dell'ente per gli anni 2021, 2022 e 2023";

Ricordato che con deliberazione del Consiglio Comunale n.47 in data 30/12/2020, era stato previamente approvato il Documento Unico di Programmazione 2021/2023, contenente le scelte strategiche generali di Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2021 – 2022 – 2023 e Piano Annuale 2021 e, contestualmente, si era proceduto alla verifica del P.F.P alla luce nuova disciplina di cui al D.L. n. 34/2019 e relativo D.P.C.M. attuativo del 17 marzo 2020, relativa alla "capacità assunzionale" dei Comuni;

Richiamate le seguenti disposizioni legislative in materia di assunzione di personale, già citate nelle deliberazioni prima indicate:

- l'articolo 2, del D.Lgs. n. 165/2001 secondo il quale le Amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'articolo 4 del medesimo decreto legislativo che attribuisce agli organi di governo l'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'articolo 5 del succitato D.Lgs che afferma che le pubbliche Amministrazioni assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'articolo 2 del D.Lgs medesimo;
- l'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 che dispone l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n.482/68;
- l'articolo 35, comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001 che stabilisce che le procedure relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della Legge 449/1997;
- gli articoli 89 e 91 del Testo Unico EE.LL. (D.Lgs. n. 267/2000), che rimettono all'autonomia ed alla discrezionalità degli Enti Locali, compatibilmente con i vincoli di bilancio ed in coerenza con le leggi finanziarie, la determinazione e la consistenza dei propri organici, la programmazione triennale delle assunzioni e degli effettivi fabbisogni del personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n.68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'articolo 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che impone a tutte le amministrazioni pubbliche l'effettuazione della ricognizione annuale di soprannumero e di eccedenza del personale e dei dirigenti; Considerato che l'obbligo di programmazione in materia di assunzione del personale è sancito dall'articolo 6, commi da 1 a 4 del D.Lgs. n. 165/2001 come da ultimo aggiornamento con D.Lgs. n. 75/2017;

Richiamati altresì i limiti di spesa per il personale a tempo determinato/rapporti flessibili art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010 – e richiamato quanto previsto dal Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); e Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015; Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017, art. 34 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114 e correlate deroghe;

Evidenziato che il piano approvato con la deliberazione di G.C. n. 45 del 14.05.2021, già citata, formulava un programma assunzionale per l'anno 2021 che teneva conto delle cessazioni dal servizio previste per tale annualità, delle conseguenti nuove disponibilità di risorse finanziarie per spesa di personale e prevedeva quindi l'utilizzo della stessa disponibilità per nuove assunzioni, convenzioni con altri enti per utilizzo di personale ed incrementi di percentuale di contratti a tempo parziale, il tutto nell'ambito, naturalmente, della spesa resasi disponibile dalle cessazioni previste;

Dato atto che, alla luce degli articoli 3 e 4 D.P.C.M. Del DPCM del 17 marzo 2020, questo Ente rientra nella fascia demografica compresa tra i 5.000 ed i 9.999 abitanti e che il valore soglia del rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti che consente l'incremento delle spese di personale è fissato nella misura del 26,90%;

Rilevato, inoltre che:

- resta pienamente in vigore il tetto alla spesa di personale in valore assoluto di cui ai commi 557 e 562 della legge 296/2006, che oggi "incrocia" le nuove regole sugli spazi assunzionali. È questa la conferma giunta dalla [Corte dei conti per la Lombardia con deliberazione n. 164/2020/PAR.](#)
- qualora il comune, la cui spesa del personale rispetti i limiti previsti dai predetti commi 557 quater e 562, proceda, sulla base della disciplina introdotta dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019, all'assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, la maggior spesa derivante da queste ultime assunzioni non si computa ai fini della verifica del rispetto dei limiti di spesa previsti dai commi 557 quater e 562 dell'art. 1 L. n. 296/2006.
- nel D.M. 17 marzo 2020 è contenuta la possibilità di superare i limiti alle spese di personale solamente per gli enti virtuosi (bassa percentuale di incidenza nel rapporto di cui sopra) e solo qualora questi enti procedano ad assumere utilizzando la "maggior spesa" concessa dal decreto stesso. Non tutte le assunzioni, quindi, disposte dal decreto sono in deroga al comma 557 o 562, ma solo quelle realizzate con i maggiori spazi in più consentiti dalla norma.

Ricordato che con deliberazione del Consiglio Comunale nr. 8 in data 30/04/2021 veniva approvato il Rendiconto di gestione dell'esercizio 2020 e che pertanto si erano resi disponibili i nuovi dati per la definizione dei valori soglia di spesa di personale in funzione delle nuove modalità di calcolo di cui al Decreto 17.3.2020;

Accertato che, il rapporto tra la spesa complessiva del personale registrata nell'ultimo rendiconto e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata, è superiore al valore soglia del 26,90% ed ammonta al **27,75%** e che pertanto il Comune di Susa non potrebbe pertanto incrementare la spesa del personale;

Preso atto però, che a fronte di una eventuale collocazione nell'ambito degli enti "non virtuosi" la verifica dei limiti sulla spesa di personale deve altresì essere effettuata rispetto alla media di spesa 2011/2013 al netto delle spese escluse secondo la disposizione contenuta nell'articolo 1, comma 557-quater, della legge 296/2006, che impone alle amministrazioni locali di contenere le spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione, cioè il 2011-2013, condizione e verifica non abolita dall'art. 33 del D.L. 34/2019;

Rilevato che i limiti di spesa rappresentati dalla media di spesa del personale 2011/2013 certificati a suo tempo dall'ente ammontano ad €. 1.647.302,75 e che in ogni caso la spesa di personale 2021 al netto delle spese escluse è risultata inferiore ad €. 1.400.000,00, nel rispetto dei vigenti limiti di spesa previsti dall'art. 1 comma 557 Legge n.296/2006;

Rilevato che la ricognizione avviata per l'approvazione del presente fabbisogno assunzionale 2022-2024, evidenzia:

- che le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento minimo dei corretti standard gestionali;
- che i processi di organizzazione ed ottimizzazione del lavoro fino ad ora attuati (impostati in un'ottica di una costante razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse umane) hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità;
- che non risultano eccedenze di personale;

Ricordato che il Comune di Susa ha approvato il P.A.P. con deliberazione della Giunta Comunale n.120 in data 30/12/2020;

Richiamato l'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs. n.75/2015, il quale al comma 3, prevede che "In sede di definizione del piano di cui al comma 2 (Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale – P.T.F.P.), ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima..."

Ribadito che, in base alla documentazione agli atti, il Comune di Susa:

- non è per ora in condizione di garantire, il contenimento del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti entro il limite soglia di cui al D.M. 17 marzo 2020 ma bensì collocandosi in un rapporto rilevato tra la prima e la seconda soglia di riferimento non dispone di spazi assunzionali se non considerando come disponibili le risorse derivanti dalle cessazioni avvenute nel 2021 oppure in procinto di cessare il rapporto di lavoro nel 2022 (oppure ancora in funzione di un incremento stabile delle entrate dei primi tre titoli di bilancio, ad oggi non prevedibile);
- potrà quindi operare con nuove assunzioni solo nell'ambito dei risparmi di spesa derivanti da cessazioni e/o da altre misure di razionalizzazione, non potendo peggiorare il limite rilevato del 27,75%;

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;

Ritenuto che le eventuali assunzioni a tempo determinato o altre forme di flessibilità lavorativa, che dovessero essere effettuate per esigenze strettamente necessarie a garantire il normale funzionamento degli uffici, dovranno essere effettuate nel rispetto dei limiti di legge di vigenti;

Preso atto che la revisione dei dati contabili derivanti dai rendiconti degli anni precedenti, dal Conto del personale inviato al SICO e dalle tabelle riepilogative fornite dalla Ditta Alma Spa che gestisce gli stipendi hanno permesso di ricostruire la spesa relativa all'annualità 2009 effettuata a titolo di personale a tempo determinato, lavoro flessibile, convenzioni e scavalchi utile a fissare il limite di spesa di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 e s.m.i. determinato complessivamente in €. 49.262,08;

Rilevato che, naturalmente, entro tale limite di spesa si collocherà la spesa per personale a tempo determinato per l'esercizio 2022;

Evidenziato che l'art. 31-bis D.L. 152/21, convertito con la legge n. [233/21](#), ha previsto che *al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono, in deroga all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 259, comma 6, del testo unico*

delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026;

Atteso che le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio e sono possibili nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa allo stesso decreto (pari all'1.6% per la fascia demografica da 5.000 a 9.999 abitanti);

Ritenuto di avvalersi dell'opportunità di cui ai due punti precedenti;

Rilevato come le dinamiche assunzionali dell'ente evidenzino la necessità di adeguare il piano alle nuove esigenze della struttura così come riassunte nell'allegato A), che costituisce pertanto programma del fabbisogno del personale per il triennio 2022/24;

Richiamato inoltre l'articolo 14 del Ccnl 22.1.2004, il cui comma 1 dispone: "Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il presente CCNL per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. La utilizzazione parziale, che non si configura come rapporto di lavoro a tempo parziale, è possibile anche per la gestione dei servizi in convenzione".

Visti rispettivamente:

- 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;

Atteso che il presente atto ha in allegato il parere del Revisore dei conti che ne attesta la conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

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 favorevoli unanimi, espressi in forma palese;

DELIBERA

1) Di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente dispositivo.

2) Di confermare che il Comune di Susa non si colloca per ora, rispetto ad una analisi meramente contabile, nel pieno rispetto dei parametri di virtuosità di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e al relativo D.P.C.M. attuativo del 17 marzo 2020, in quanto il rapporto tra le spese per il personale dell'anno 2020 e le entrate correnti del triennio 2018/2020 al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità relativo al Bilancio dell'anno 2020 è pari al 27,75% rispetto al valore soglia del decreto previsto per la fascia di comuni tra i 5.000 e 9.999 abitanti al 26,90%.

3) Di confermare che risultano rispettati i limiti di spesa rappresentati dalla media di spesa del personale 2011/2013, certificati a suo tempo dall'ente e che ammontano ad €. 1.647.302,75, in quanto la spesa di personale 2021, al netto delle spese escluse, risulta essere inferiore ad €. 1.4 milioni, ai sensi dell'art. 1 comma 557 Legge n.296/2006.

4) Di approvare alla luce di quanto sopra riportato il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il periodo 2022/2024, come previsto nel documento allegato alla lettera "A" della presente deliberazione, con valore integrante e sostanziale;

5) Di dare atto che la spesa di personale a tempo determinato e per lavoro flessibile, nelle sue varie forme contrattuali, riferita all'annualità 2009, che costituisce il limite di spesa di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 e s.m.i. risulta determinata in complessivi in €. 49.262,08 e che la spesa di personale sostenuta nel 2020 dal Comune di Susa per analoga tipologia di spesa si colloca nel rispetto dei vincoli;

6) Di avvalersi delle disposizioni dell'art. 31-bis D.L. 152/21, convertito con la legge n. 233/21, in merito alle assunzioni "in deroga" finalizzate all'attuazione del PNRR, come meglio dettagliato in premessa, nell'ammontare massimo, previo reperimento delle risorse finanziarie, di due unità;

7) Di definire pertanto la nuova ed aggiornata consistenza della dotazione organica, sia in termini quantitativi che qualitativi, nel numero e tipologia di personale alla data odierna ed aggiornato con le modifiche individuate nel piano occupazionale per l'anno 2022, di cui al precedente punto 4:

CAT	PROFILO PROFESSIONALE	N. posti coperti	N. posti vacanti	Totali
D	Istruttore direttivo Tecnico	2	1	3
	Istruttore direttivo demografico/amministrativo	1	1	2
	Istruttore direttivo contabile (attualmente in convenzione al 42% con personale in capo ad altro Comune)	0 (0,42 computando convenzione in atto)	1	1
	Istruttore direttivo polizia municipale	3	0	3
TOTALE D		6 (6,42 computando convenzione in atto)	3	9
C	Agente di polizia municipale	4		4

	Istruttore tecnico (attualmente una seconda unità in convenzione al 50% con personale in capo ad altro Ente: tale unità cesserà con la copertura del posto vacante di cat.D)	1 (1,5 computando convenzione in atto)		1
	Istruttore demografico/amministrativo (una unità al 60% ed una unità al 67%, una unità all'85%)	8 (7,12 computando t.p.)	(aumento t.p. una unità dal 60% al 75%, aumento t.p. dal 67% al 100%)	8 (7,60 computando t.p.)
	Istruttore contabile (di cui una unità in capo a questo Ente convenzione al 50% con altro Comune, una unità al 50%, una unità al 70%, una unità al 75%)	6 (4,45 computando convenzione in atto)	(rientro a tempo pieno dell'unità in convenzione e una unità dal 75% al 93 %)	6 (5,13 computando t.p.)
TOTALE C		19 (17,07 computando t.p. e convenzioni)		19 (17,73 computando t.p.)
B3	Operaio	4		4
TOTALE B3		4 (3,50 computando n. 1 t.p. al 50%)		4 (3,50 computando n. 1 t.p. al 50%)
A1	Operatore Generico	2 (1,55 computando n.1 p.t. a 55,5%)		2 (1,55 computando n.1 p.t. a 55,5%)
TOTALE A 1		2 (1,55 computando n.1 p.t. a 55,5%)		2 (1,55 computando n.1 p.t. a 55,5%)
TOTALE		31 (28,54 computando t.p. e convenzioni)		34 (31,78 computando t.p.)

8) Di procedere altresì nella misura consentita dai limiti di spesa, all'attivazione di rapporti di lavoro in base alle convenzioni art. 14 CCNL 22.01.2004 e/o altre forme di lavoro flessibile come rappresentato dagli allegati facenti parte integrante e sostanziale della presente deliberazione e dal seguente prospetto;

9) Di dare atto che sulla base delle risultanze delle ricognizioni di cui all'articolo 6, commi 1, 3 e 4 del D.Lgs.n.165/2001, l'attuale organigramma del personale di questo Ente, in coerenza con la programmazione approvata con la presente, non evidenzia situazioni di esubero ed eccedenza di personale;

10) Di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale approvato con il presente atto, qualora si verificassero variazioni o diverse interpretazioni del quadro normativo di riferimento o esigenze diverse per garantire il miglior funzionamento dell'Ente;

11) 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;

12) 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;

13) 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;

14) Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile la presente, ai sensi di legge, con una seconda distinta votazione unanime favorevole espressa in forma palese per alzata di mano.

Letto, confermato e sottoscritto
Il Presidente
Firmato Digitalmente
GENOVESE Pier Giuseppe

Il Segretario Comunale
Firmato Digitalmente
JOANNAS Dr. Diego

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA

- ☐ Per la scadenza dei 10 giorni della pubblicazione (art.134, 3° comma, decreto legislativo 267/2000)

IL RESPONSABILE DELL'AREA
SEGRETERIA E SERVIZIO ALLE PERSONE
PESANDO Dr.ssa Emanuela

E' copia conforme all'originale, in carta semplice, per uso amministrativo.

Susa, _____

Il Responsabile dell'Area Segreteria e Servizio alle Persone