



CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO
CITTÀ DI SUSÀ

Copia

VERBALE DI DELIBERAZIONE
della GIUNTA COMUNALE N.45

OGGETTO:

**MODIFICA DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
DELL'ENTE PER GLI ANNI 2021 - 2022 - 2023.**

L'anno duemilaventuno addì quattordici del mese di maggio alle ore sedici e minuti trenta 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	Si
2. MONTABONE Giorgio - Vice Sindaco	Si
3. PELISSERO Giuliano - Assessore	Si
4. VALERIO Cinzia - Assessore	No
5. COLAMARIA Antonella - Assessore	Si

Totale Presenti: 4
Totale Assenti: 1

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale BARBERA Dott. Giovanni.

LA GIUNTA COMUNALE

Si dà atto che il Vice Sindaco Giorgio MONTABONE partecipa alla seduta in video conferenza, ai sensi dell'Ordinanza Sindacale contingibile ed urgente n. 33 del 19/03/2020.

PREMESSO CHE:

- si è proceduto ad approvare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2021 – 2022 – 2023 e Piano Annuale 2021, espresso a livello di scelte strategiche generali nel Documento Unico di Programmazione dell'Ente per l'anno 2021 relativo al triennio 2021/2023, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.47 in data 30/12/2020;
- con il medesimo atto si è proceduto alla verifica del P.F.P alla nuova disciplina di cui al D.L. n. 34/2019 e relativo D.P.C.M. attuativo del 17 marzo 2020;

RICHIAMATE le seguenti disposizioni legislative in materia di assunzione di personale:

- 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;

DATO ATTO che, alla luce di dette disposizioni, risulta evidente che l'articolo 6 del Decreto Legislativo n.165/2001, come modificato dall'articolo 4 del Decreto Legislativo n. 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni", emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (D.M. 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 27 luglio 2018, n. 173), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa;

PRESO ATTO dei vigenti 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;

RICHIAMATA ancora la deliberazione della Giunta Comunale n. 1 in data 08.01.2021 con la quale si è sviluppato il P.F.P. analitico rispetto alle macroindicazioni contenute nel D.U.P. 2021/2022/2023;

RILEVATO che la dotazione organica, a suo tempo definita nei limiti delle risorse finanziarie quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali certificate, risulta così riassumibile alla data odierna **(la tabella sconta già le Cessazioni già avvenute)**:

CAT	PROFILO PROFESSIONALE	N. posti coperti	N. posti vacanti	Totali
D	Istruttore direttivo Tecnico	2		2
	Istruttore direttivo demografico/amministrativo	2		2
	Istruttore direttivo contabile	1		1
	Istruttore direttivo polizia municipale	2		2
TOTALE D		7		7
C	Agente di polizia municipale	6		6
	Istruttore tecnico	1		1
	Istruttore demografico/amministrativo	6		6
	Istruttore contabile	6		6
TOTALE C		19		19
B3	Operaio	4		4
TOTALE B3		4		4
A		2		2
TOTALE A		2		2
TOTALE		32		32

CONFERMATO che nel corso dell'esercizio 2021 sono avvenute ed avverranno di minima le seguenti cessazioni dal servizio con conseguente nuova disponibilità di risorse finanziarie per spesa di personale:

- Cessazione cat. A per collocamento a riposo 01.04.2021;
- Cessazione cat. C1 UT per collocamento a riposo 28.02.2021;
- Cessazione cat. C1 – tempo determinato cessato al 28.02.2021
- Cessazione cat. D1 – istruttore direttivo contabile dal 01.06.2021
- Convenzione utilizzo di personale in uscita su Comune di Giaveno dal 01.05.2021;

ACCERTATO che l'articolo 91 del D.Lgs. n. 267/2000 prevede che "Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del

fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”;

CONSIDERATO inoltre che, al fine di procedere all’approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023, in base alla normativa vigente, si rende necessario ricostruire brevemente l’attuale articolato quadro normativo, recentemente così modificato: Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, cd. Decreto Crescita, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019 n. 58 art. 33, comma 2, recante “Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria”, nel quale si legge 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.”;

CONFERMATO quanto già rilevato dall’ articolo 3 del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla Legge n.114/2014, “Semplificazione e flessibilità nel turn over”, nel testo attualmente vigente, il quale prevede, per quanto riguarda le Regioni e gli Enti Locali, quanto segue: comma 5. Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell’anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall’articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata

nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo. omissis □ comma 5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella □ finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over. comma 6. I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle □ categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo. Dato atto che in data 27 aprile 2020 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il decreto ministeriale attuativo delle disposizioni contenute al comma 2, dell'articolo 33, del D.L. n. 34/2019, come sopra richiamate, ossia il D.M. 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" con il quale sono state individuate le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni;

EVIDENZIATO che tali misure innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

RILEVATO preliminarmente che nell'articolo 2 del citato decreto, ai fini delle disposizioni ivi previste, si forniscono le seguenti definizioni:

- spesa del personale: "impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato";
- entrate correnti: "media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata";

DATO ATTO che, alla luce dei successivi articoli 3 e 4, 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%;

VISTI in particolare i commi 1 e 2 dell'articolo 5 del D.M. 17 marzo 2020 che espressamente prevedono: comma 1 " In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, □ possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1; comma 2 "Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione".

RILEVATO, riassumendo 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 "maggiore 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.

RILEVATO che con deliberazione del Consiglio Comunale nr. 8_in data 30/04/2021 risulta approvato il Rendiconto di gestione dell'esercizio 2020 e che pertanto risultano 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 ormai ufficiale a livello di dati finanziari 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%** e che pertanto il Comune di Susa non potrebbe incrementare, per l'anno 2021, alla luce delle nuove regole la spesa del personale registrata nel 2020, il tutto come meglio esplicitato nell'allegato A) alla presente deliberazione facente parte integrante e sostanziale della medesima;

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 risulta inferiore e pari ad €. 1.397.379,75 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 2021-2023, 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, come da dichiarazioni rese in tal senso dai Responsabili incaricati di posizione organizzativa allegata alla deliberazione del PFP quali parti integranti e sostanziali e, quindi, non è necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale, ai sensi del sopra richiamato articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001;

PRESO ATTO che detti piani hanno durata triennale e che in caso di mancata adozione non è possibile procedere ad assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette e che il Comune di Susa ha approvato il P.A.P. con deliberazione della Giunta Comunale n.120 in data 30/12/2020;

DATO ATTO CHE:

- in forza dell'articolo 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, il quale dispone che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, con propria deliberazione in data odierna, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il "Piano triennale delle azioni positive periodo 2020/2022";
- ai sensi del comma 5, dell'articolo 10, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modificazioni ed integrazioni, con deliberazione della Giunta Comunale, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano Risorse e Obiettivi e Piano della Performance 2020/2022;

RILEVATO CHE:

- detto programma 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 (D.U.P.) 2021/2023 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 47 in data 30.12.2020 prevede programmi e obiettivi che supportano i contenuti assunzionali approvati con la presente;

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..."

CONSIDERATO che la recente giurisprudenza ha illustrato un criterio maggiormente flessibile precisando che le amministrazioni, all'interno del limite finanziario massimo (spesa potenziale massima), ottimizzando l'impiego delle risorse pubbliche, perseguendo obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini mediante l'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale (in coerenza con la programmazione pluriennale delle attività e delle performance, nonché con le apposite linee di indirizzo), possono procedere all'eventuale rimodulazione della dotazione organica in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;

CONSIDERATO 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 2020 oppure in procinto di cessare il rapporto di lavoro nel 2021 oppure ancora in funzione di un incremento stabile delle entrate dei primi tre titoli di bilancio ed altresì in funzione di altre riduzioni di spesa di personale;
- che la giurisprudenza e la dottrina hanno già espresso delle posizioni in merito ad analoghe questioni ritenendo necessario provvedere alla contestuale verifica dei limiti di spesa secondo le modalità previste dall'ex Art. 1, comma 557, L. 296/2006, come riscritto dall'14, comma 7, DL 78/2010 e che gli enti in questa condizione non possono

incrementare la spesa di personale ma bensì operare in funzione di un rientro entro i parametri di virtuosità pur potendo operare nei limiti del sopra citato art. 1 comma 557 L.296/2006.

- Che le risorse umane dell'ente potranno di fatto solo essere sostituite in funzione del turnover non potendo peggiorare il limite rilevato del 27,75% a meno che l'ente non sia in grado di garantire in maniera ufficiale e dichiarata una diversa entità certificabile di maggiori entrate stabili e/o minori spese di personale oppure ancora un miglioramento stabile della misura del FCDE
- ha rispettato i vincoli di finanza pubblica 2019 e 2020 ed ha approvato il bilancio pluriennale 2021/2023, improntato anch'esso al rispetto dei vincoli legislativi di bilancio (la Legge di bilancio 2019, ha previsto ai commi da 819 a 826 l'abolizione dell'obbligo del rispetto del saldo finanziario non negativo in termini di competenza in vigore dal 2016 - pareggio di bilancio);

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 entro tale limite di spesa si colloca l'attuale spesa per personale a tempo determinato programmata nell'esercizio 2021 come meglio evidenziato nella relazione allegata alla presente;

RITENUTO OPPORTUNO avvalersi dei benefici previsti dai commi 69 e 70 legge di stabilità 2020 rispetto ai quali i Comuni, per il 2021, in vista degli accresciuti oneri di gestione in ordine ai procedimenti connessi all'erogazione del bonus di cui all'art.119 del dl 34/2020, possono assumere, anche informa associata, a tempo determinato e a tempo parziale e per la durata di un anno, non rinnovabile, personale da impiegare, anche informa associata, ai fini del potenziamento degli uffici preposti a tali adempimenti.

RILEVATO che tali assunzioni avvengono in deroga ai limiti di spesa stabiliti dall'art.1 commi 557-557 quater e 562 della legge 296/2006. Ma soggiacciono al limite dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 ma risultano ricomprese nei limiti di spesa del personale complessivi fatto salvo beneficiare nel proseguo della gestione a risorse statali, da assegnarsi mediante riparto con apposito DPCM di un fondo istituito nello stato di previsione del MISE, con una dotazione di 10 milioni di euro per l'anno 2021.

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) alla presente deliberazione e riconducibili come attività di modifica del PFP approvato ad inizio anno.

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 dare atto** 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 dare atto** 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 e pari ad €. 1.397.379,75 ai sensi dell'art. 1 comma 557 Legge n.296/2006.
4. **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;
5. **Di approvare**, alla luce di quanto sopra riportato, le modifiche al Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il periodo 2021/2023, come previsto nel documento allegato alla lettera "A" della presente deliberazione, con valore integrante e sostanziale;

6. **Di definire** pertanto la nuova ed aggiornata consistenza della dotazione organica, sia in termini quantitativi che qualitativi, nel numero e tipologia di personale dato dal personale a n. 35 unità di personale, aggiornato con le modifiche individuate nel piano occupazionale per l'anno 2021;

CAT	PROFILO PROFESSIONALE	N. posti coperti	N. posti vacanti	Totali
D	Istruttore direttivo Tecnico	2		2
	Istruttore direttivo demografico/amministrativo	2		2
	Istruttore direttivo contabile	1		1
	Istruttore direttivo polizia municipale	3		3
TOTALE D		8		8
C	Agente di polizia municipale	6		6
	Istruttore tecnico	2		2
	Istruttore demografico/amministrativo	6		6
	Istruttore contabile (DI CUI CONVENZIONE CON GIAVENO DIPENDENTE 33,33%)	6		6
	Istruttore amm.vo (PT 50%)	1		1
TOTALE C		21		21
B3	Operaio	4		4
TOTALE B3		4		4
B1	Esecutore	1		1
TOTALE B1		1		1
A1	Operatore Generico	1		1
TOTALE A 1		1		1
TOTALE		35		35

7. **Di approvare** le scelte di gestione riguardanti le risorse umane in base al programma triennale 2021/2023 secondo le modalità descritte in premessa e come evidenziato

nell'allegato A) alla presente deliberazione che portano a determinare una nuova composizione della dotazione organica rispetto alle esigenze di gestione del personale;

8. **Di procedere**, 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 dare atto** che il presente documento, come disciplinato al paragrafo 8.2 del principio contabile applicato concernente la programmazione, risulta a livello di macro scelte e verifiche sulla compatibilità già approvato nel D.U.P. 2021/2022/2023 e ora portato ad integrazione e specifica dello stesso;
12. **Di subordinare** l'efficacia del presente atto alle risultanze del parere espresso dal Revisore dei conti in merito all'attestazione della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;
13. **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;
14. **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;
15. **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;
16. **Di dichiarare** immediatamente eseguibile la presente deliberazione, 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
BARBERA Dott. Giovanni

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 SERVIZIO ALLE PERSONE E
ALLE IMPRESE
Dr.ssa Emanuela PESANDO

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

Susa, _____

Il Responsabile dell'Area Servizio alle Persone e alle Imprese