



CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

CITTÀ DI SUSA

Originale

VERBALE DI DELIBERAZIONE della GIUNTA COMUNALE N.1

OGGETTO:

**APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI
PERSONALE - PERIODO 2021/2023.**

L'anno duemilaventuno addì otto del mese di gennaio alle ore undici 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 Vice Segretario Comunale PESANDO Emanuela.

Si dà atto che il Vice Sindaco Giorgio MONTABONE e gli Assessori Giuliano PELISSERO, Cinzia VALERIO e Antonella COLAMARIA partecipano alla seduta in video conferenza, ai sensi dell'Ordinanza Sindacale contingibile ed urgente n. 33 del 19/03/2020

LA GIUNTA COMUNALE

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;

RITENUTO, secondo quanto disposto dalla vigente normativa, di procedere all'approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale di dettaglio per il triennio 2021-2023, da considerare sviluppo della macro-programmazione del DUP per l'anno 2021 per il triennio 2021/2023;

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 Semplicificazione 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;

RILEVATO che la dotazione organica viene pertanto definita nei limiti delle risorse finanziarie quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali certificate e che la stessa è così riassumibile:

Personale a tempo indeterminato:

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	2		2
	Istruttore demografico/amministrativo	7		7
	Istruttore contabile	6		6
TOTALE C		21		21
B3	Operaio	4		4
TOTALE B3		4		4
A		3		3
TOTALE A		3		3
TOTALE		35		35

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

ANNO 2021

Cessazione cat. A per collocamento a riposo 01/04/2021;

Cessazione cat. C per collocamento a riposo 01/08/2021;

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.";

RICHIAMATO anche, per quanto qui rileva, l'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:

- a) 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";
- b) 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".

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni																
Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020																
Abitanti	5414			Prima soglia	Seconda soglia		Incremento massimo ipotetico spesa 2020									
				26,90%	30,90%		%	€								
Entrate correnti	Importo	Anno						0,00 €								
Ultimo Rendiconto	5.029.254,01 €	2019	FCDE	€ 107.400,00												
Penultimo rendiconto	5.336.039,21 €	2018	Media - FCDE	4.974.627,68 €												
Terzultimo rendiconto	4.880.789,81 €	2017														
Media entrate	5.082.027,68 €		Rapporto Spesa/Entrate	29,32%												
Spesa del personale			Anno			Incremento spese 2020 - I FASCEA										
Ultimo rendiconto	1.458.341,72 €	2019	Collocazione ente			%	€									
Anno 2019			Seconda fascia			-	-									
Capacità assunzionali residue																
Utilizzo massimo margini assunzionali																
Incremento spesa 2020 È possibile incrementare la spesa del personale solo mantenendo costante il rapporto tra spese e entrate registrato nell'ultimo rendiconto																
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.																
Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo													
			2020	2021	2022	2023	2024									
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%									
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%									
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%									
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%									
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%									
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%									
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%									
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%									
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%									
Resti assunzionali																
Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le capacità assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.																
Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione																
Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'Unione di comuni prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore capacità assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per																

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.

EVIDENZIATO pertanto che, in relazione ai dati sopra riportati, questo Comune non rientra per ora tra gli enti "virtuosi" che nel corso del corrente esercizio possono incrementare liberamente la spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato, come verrà di seguito meglio rappresentato;

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 allegate alla presente deliberazione 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, sono previsti 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 garantisce alla data odierna 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.
- Che le risorse umane dell'ente potranno di fatto solo essere sostituite in funzione del turn-over non potendo peggiorare il limite rilevato del 29,32% 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 cui sopra;

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 approvare, alla luce di quanto sopra, il 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;
3. Di dare atto che il Comune di Susa si colloca, rispetto ad una analisi meramente contabile al di fuori 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 2019 e le entrate correnti del triennio 2017/2019 al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità relativo al Bilancio dell'anno 2019, è pari al 29,32% anziché rispetto al valore soglia del decreto previsto per I fascia di comuni tra i 5.000 e 9.999 abitanti al 26,90%;
4. Di definire la propria consistenza della dotazione organica, sia in termini quantitativi che qualitativi, nel numero e tipologia di personale dato dal personale in servizio al 31.12.2020 pari a n. 35 unità di personale, aggiornato con le modifiche individuate nel piano occupazionale per l'anno 2020;
5. 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 alla presente deliberazione.
6. Di procedere 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;

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
	Istruttore direttivo P.M. Convenzione	1		1
TOTALE D		8		8
C	Agente di polizia municipale	6		6
	Istruttore tecnico	2		2
	Istruttore demografico/amministrativo	7		7
	Istruttore contabile	6		6
TOTALE C		21		21
B3	Operaio	4		4
TOTALE B3		4		4
A		3		3
TOTALE A		3		3
TOTALE		36		36

7. 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;
8. 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;
9. 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;
10. 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;
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 il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

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

Il Vice Segretario Comunale
Firmato Digitalmente
PESANDO Emanuela

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