

**COMUNE DI PECETTO TORINESE**

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE N. 121****OGGETTO:****APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI
PERSONALE 2022-2024 E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE
ECCEDENZE DI PERSONALE**

L'anno **duemilaventuno** addì **due** del mese di **dicembre** alle ore **venti** e minuti **dieci** nella solita sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. Renato FILIPPA - Sindaco	Sì
2. Adriano PIZZO - Vice Sindaco	Sì
3. Guido CALLERI - Assessore	Sì
4. Paola VIVALDA - Assessore	No
5. Valentina PERELLO - Assessore esterno	Sì
Totale Presenti:	4
Totale Assenti:	1

Assiste in qualità di Segretario, la D.ssa Daniela SACCO.

Assume la Presidenza il Signor Renato FILIPPA nella sua qualità di Sindaco il quale, dichiarata aperta la seduta per aver constatato il numero legale degli intervenuti, passa alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

Premesso che:

- l'art. 2 del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.Lgs. 165/2001 rimette agli organi di governo l'esercizio delle funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 89 del D.Lgs. 267/2000 dispone che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Richiamati:

- l'art. 39 della Legge 27.12.1997, n. 449, che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda, anche, a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267, che prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 30.3.2001, n. 165, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche adottano il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter;
- l'art. 19, comma 8, della Legge 28.12.2001, n. 448, che attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;

Considerato che:

- con decreto in data 8.5.2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche”*, necessarie per l'attuazione dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017;
- il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009);
- la programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;
- previa analisi delle esigenze, da un punto di vista quantitativo e qualitativo, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni dei cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 165/2001 e l'eventuale sua modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;
- in conformità a quanto disposto dall'art. 88 e segg. del D. Lgs. n. 267/2000 e dall'art. 16, comma 1, lett. a)bis del D. Lgs. n. 165/2001, il piano triennale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti;
- il piano deve essere sottoposto a controlli preventivi, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, nonché alla preventiva informativa sindacale (art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001);
- il medesimo piano è oggetto di pubblicazione in *“Amministrazione trasparente”* nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 *“Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato”*;

Rilevato che:

- l'attuale modello di reclutamento si basa sui fabbisogni e non più sulle piante organiche, per reclutare le professionalità che servono per il miglioramento dei servizi anche con riferimento a fabbisogni emergenti di nuove figure e competenze professionali;
- il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) diventa, quindi, strumento strategico centrale, programmatico, modulabile e flessibile per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie alle organizzazioni e la dotazione organica non è più espressa in termini numerici (numero di posti) ma come valore finanziario (dotazione di spesa potenziale massima) che segue in modo flessibile le dinamiche del PTFP;

Richiamato l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della legge n. 183/2011, che ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Richiamato l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, che prevede una nuova disciplina in materia di capacità assunzionale dei Comuni, con l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, affidando ad un decreto ministeriale la normativa attuativa;

Richiamato il D.M. Funzione Pubblica 17 marzo 2020, recante *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni”*, che, in attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 30 aprile 2019, n. 34, stabilisce, in rapporto alle diverse fasce demografiche, i valori soglia che i Comuni devono rispettare per poter procedere a nuove assunzioni a decorrere dal 20 aprile 2020;

Richiamata la Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica del 13.5.2020, esplicativa delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e relativo D.P.C.M. attuativo del 17.3.2020, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

Dato atto che il valore soglia per fascia demografica viene determinato dal rapporto fra spesa del personale dell'ultimo esercizio considerato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

Richiamato l'art. 3, comma 8, della legge 19 giugno 2019, n. 56, come modificato dall'art. 1, comma 14 ter, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ai sensi del quale:

“Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001”.

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 14 del 9.2.2021, recante *“Approvazione Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 e ricognizione annuale delle eccedenze di personale”*;

Dato atto che l'Ente:

- ha una dotazione organica, come approvata con propria deliberazione n. 14 del 9.2.2021, che si intende confermare e che rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla legge 12/03/1999, n. 68;
- rispetta il vincolo del contenimento della spesa di personale in relazione ai commi 557, 557-bis e 557-quater dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- provvede, con il presente atto, ad adempiere a quanto previsto dall'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, rilevando l'inesistenza di eccedenze di personale o situazioni di soprannumero;
- ha approvato con deliberazione n. 5 del 26.1.2021 il Piano triennale di azioni positive (2021/2023) in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D. Lgs. n. 198/2006), che verrà aggiornato entro il 31.1.2022;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti, ai sensi dell'art. 9, comma 3 bis, del D.L. n. 185/2008;

- ha rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), di cui all'art. 13 della legge 196/2009;
- ha adottato il sistema di misurazione e valutazione della performance;
- non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000;

Dato atto che l'assunzione di personale, per l'anno 2022, resta soggetta ai vincoli derivanti dall'approvazione nei termini di legge, del bilancio di previsione per il triennio 2022/2024 e, successivamente, del Piano Esecutivo di Gestione, cui è integrato il Piano della Performance – triennio 2022/2024, nonché del rendiconto di gestione 2021;

Ribadito il concetto secondo cui la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e, pertanto, modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative o nuove esigenze della popolazione, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

Considerato che, sulla base del D.M. Funzione Pubblica 17 marzo 2020, il Comune di Pecetto Torinese ha un rapporto spesa personale al netto dell'IRAP dell'ultimo rendiconto di gestione approvato anno 2020 e media delle entrate correnti dell'ultimo triennio al netto del FCDE pari al 25,29 %, inferiore alla prima soglia prevista per la fascia demografica dei comuni da 3.000 a 4.999 abitanti del 27,20% ed alla seconda soglia del 31,20%, determinato come da tabella allegato B);

Considerato che, ai sensi dell'art. 1, comma 557 quater, della legge 27.12.2006 n. 296, gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni del personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Rilevato che, a tal fine:

- il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi del comma 557:

SPESA DI PERSONALE AL NETTO COMPONENTI ESCLUSE COMMA 557			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
828.652,18	819.726,90	819.261,17	822.546,75

- la spesa di personale di cui al comma 557 dell'art. 1 della legge 296/2006 dell'ultimo consuntivo approvato, al netto componenti escluse, è stata pari ad € 747.904,79;

Richiamato l'art. 6 del D.L. n. 80/2021, che ha previsto l'adozione, entro il 31 gennaio di ogni anno, a partire dall'anno 2022, di un nuovo documento denominato "*Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.)*", che sostituirà alcuni dei vigenti strumenti di programmazione, ma i cui provvedimenti attuativi non sono ancora stati approvati;

Ritenuto, pertanto, doversi procedere alla ricognizione di cui all'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 ed all'approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001;

Ritenuta la propria competenza in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del D.Lgs. 267/2000, e dato atto che l'ente può modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali, sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

Dato atto che l'approvazione del presente piano di fabbisogni del personale è propedeutica all'approvazione del bilancio di previsione finanziario 2022/2024;

Richiamato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con propria precedente deliberazione n. 143 del 29.12.2010, con le successive modifiche ed integrazioni;

Richiamato, altresì, il C.C.N.L. vigente del comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritto in data 21.5.2018;

Acquisito il parere del Revisore del Conto, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 28.12.2001, n. 448;

Tutto ciò premesso,

IL SINDACO PROPONE CHE LA GIUNTA COMUNALE DELIBERI

- di dare atto che, a seguito della verifica della struttura organizzativa dell'Ente (allegato A), effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;

- di dare atto che, sulla base del D.M. Funzione Pubblica 17 marzo 2020, il Comune di Pecetto Torinese ha un rapporto spesa personale al netto dell'IRAP dell'ultimo rendiconto di gestione approvato anno 2020 e media delle entrate correnti dell'ultimo triennio al netto del FCDE pari al 25,29 %, inferiore alla prima soglia prevista per la fascia demografica dei comuni da 3.000 a 4.999 abitanti del 27,20% e alla seconda soglia del 31,20%, determinato come da tabella allegato B);

- di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 come segue:

a) di confermare, nel rispetto del DM 17.03.2020 e delle capacità economiche e finanziarie dei documenti di programmazione dell'Ente, la dotazione organica come da allegato A al presente atto;

b) nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2022/2024 vengono approvate, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile in premessa esplicitati, le seguenti previsioni:

- 1) per gli anni 2022, 2023 e 2024, non si prevedono nuove assunzioni a tempo indeterminato;
- 2) qualora intervenissero cessazioni ovvero la concessione di nulla osta alla mobilità, si valuterà la sostituzione, in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e si procederà nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato secondo le procedure ordinarie di reclutamento;
- 3) eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici avverranno nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale;
- 4) eventuali modifiche alla programmazione saranno possibili solo a fronte di nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali, sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative, fermo restando il rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale ed adeguatamente motivate;
- 5) per la contrattazione decentrata si prevede l'integrazione di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL 21.5.2018, nella misura del 1,2% monte salari 1997, per l'importo complessivo di € 4.393,34, con valutazione della possibilità, qualora i vincoli normativi lo permettessero e nei limiti della sostenibilità finanziaria del bilancio, di integrare il fondo ai sensi dell'art. 67, comma 5, del CCNL 21.5.2018;

- di dare atto che la spesa derivante dall'attuazione del presente provvedimento è coerente e compatibile con gli atti di programmazione finanziaria dell'Ente e rientra nei limiti previsti a legislazione vigente;

- di pubblicare il presente piano in *“Amministrazione trasparente”*, nell'ambito degli *“Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato”* di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

- di trasmettere il presente piano alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo *“PIANO DEI FABBISOGNI”* presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017;

- di dare informazione del presente atto alle Organizzazioni Sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 165 del 2001 e dell'art. 4 del CCNL 21.5.2018;

- di demandare al Responsabile del Servizio interessato tutti i provvedimenti conseguenti al presente atto.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la suddetta proposta di deliberazione;

Richiamato lo Statuto Comunale approvato ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 267 del 2000;

Richiamato il vigente regolamento di contabilità;

Acquisiti sulla proposta di deliberazione, ai sensi del combinato disposto di cui all'art. 49 ed all'art. 147 bis del D. Lgs. 267 del 2000, i pareri favorevoli di regolarità sottoscritti con firma digitale;

Con voti unanimi e favorevoli

D E L I B E R A

- di approvare la suddetta proposta di deliberazione, come trascritta;

- di attribuire alla presente deliberazione, a seguito di successiva votazione, l'immediata eseguibilità, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267 del 2000.

Letto, confermato e sottoscritto

IL SINDACO

Firmato digitalmente
F.to Renato FILIPPA

IL SEGRETARIO COMUNALE

Firmato digitalmente
F.to D.ssa Daniela SACCO
