



COMUNE DI CONDOVE

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO
Piazza Martiri della Libertà n.7 10055 CONDOVE
Tel. 0119643102 - Fax 0119644197

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 68

OGGETTO: MODIFICA ALLA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE E ALLA DOTAZIONE ORGANICA PER IL TRIENNIO 2024/2026.

L'anno duemilaventiquattro addì ventinove del mese di maggio alle ore dodici e minuti trenta, in videoconferenza ai sensi del Regolamento per lo svolgimento delle sedute in modalità telematica, approvato con deliberazione di G.C. n. 39/2022, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, sono stati convocati alla seduta i componenti della Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. SUPPO Jacopo - Sindaco	Sì
2. BONAVERO Chiara - Vice Sindaco	Sì
3. RIVA Susanna - Assessore	Sì
4. ALLAIS Giorgia - Assessore	Sì
5. BELTRAME Riccardo - Assessore	Sì
Totale Presenti:	5
Totale Assenti:	0

Assume la presidenza il Sindaco SUPPO Jacopo

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Dr. CANE Alberto

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

**OGGETTO: MODIFICA ALLA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
E ALLA DOTAZIONE ORGANICA PER IL TRIENNIO 2024/2026.**

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 6 del D.L. 80/2021 ha introdotto, a decorrere dall'anno 2022, un nuovo strumento di programmazione denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (Piao);
- lo schema di Piao è stato approvato con D.M. n. 132 del 30.06.2022 prevedendo uno schema semplificato per gli enti con un numero di dipendenti inferiori a 50;
- il DPR 81/2022 ha evidenziato gli adempimenti che confluiscono nel Piao tra cui il piano dei fabbisogni del personale;

Rilevato che, per gli enti con meno di 50 dipendenti tenuti alla redazione del Piao “semplificato” l'art. 6 comma 3 del D.M. n. 132 del 30.6.2022 prevede che, tali enti siano tenuti alla predisposizione del Piao, limitatamente all'articolo 4 comma 1:

- lettera a) ossia alla struttura organizzativa;
- lettera b) ossia all'Organizzazione e lavoro agile;
- lettera c) n. 2) ossia con riferimento al piano triennale dei fabbisogni alla programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

Ritenuto, pertanto, che il Comune di Condove, essendo un ente con un numero di dipendenti inferiore a 50, debba continuare ad approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale ex art. 6 del D. Lgs. 165/2001 singolarmente e successivamente inserirlo nel DUP mentre nel PIAO sarà programmato quanto richiesto dal comma 1 lettera c) n. 2 dell'art. 4 del D.M. n. 132/2022;

Ricordato che:

- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- nel Piano del Fabbisogno del Personale, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.Lgs.165/2001, devono essere indicate le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

Ribadito che:

- per effetto della riforma attuata con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, il Piano triennale di fabbisogni del personale ha acquisito un ruolo centrale divenendo, per come recentemente affermato dalla giurisprudenza amministrativa e contabile, uno strumento strategico per individuare le esigenze di personale;
- con l'adozione di tale piano, infatti, la PA non si limita ad operare una asettica ricognizione numerica del fabbisogno organico, dovendo piuttosto prevedere le specifiche modalità di reperimento del personale, allo scopo di garantire, tenuto conto delle risorse finanziarie necessarie e del rispetto degli equilibri di bilancio, il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, che devono complessivamente ispirare l'organizzazione degli uffici, secondo quanto previsto dall'art. 2 comma 1, del d.lgs. n.165/2001;

- le nuove assunzioni da programmare sono da intendersi in termini di «dotazione» di spesa potenziale;
- in base alle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche” approvate con il citato DM 8/5/2018, gli enti sono obbligati a determinare non più la dotazione organica, ma una «dotazione di spesa potenziale» che, ovviamente deve essere contenuta entro i limiti di spesa previsti dalla legge;
- gli enti, pertanto, nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio e nel rispetto degli equilibri di bilancio in chiave dinamica, dovranno necessariamente verificare la possibilità di rimodulare la «dotazione» attuale tramite il Programma triennale di fabbisogno del personale, nel rispetto del limite finanziario massimo della «dotazione» di spesa potenziale;
- il sistema della programmazione dei fabbisogni previsto dal d.lgs. n.75/2017 muove da presupposti diversi in quanto non si considera più la dotazione organica “di diritto” e si parte da due ordini di grandezza:
- la dotazione organica “di fatto”, quindi il ruolo dei posti coperti più le facoltà assunzionali;
- i fabbisogni di personale, da rilevare ex novo e da aggiornare anno per anno o all’occorrenza.

Considerato che l'Ente può in qualsiasi momento modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, per il sopravvenire di nuove esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali, sia in riferimento ad eventuali modifiche normative;

Dato atto che il D.M. 17 marzo 2020, recante «Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni», pubblicato in G.U. n. 108 del 27 aprile 2020, ha dettato disposizioni in materia di assunzioni di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria, individuando i valori soglia di massima spesa del personale, definiti come percentuale, differenziata per fascia demografica, data dal rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, come da disposto dell’art. 33, D.L. 34/2019;

Rilevato che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del D.M. 17 marzo 2020 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

Dato atto che l’Amministrazione non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale prevista dall’art. 33 del D. Lgs. 30/3/2001 n. 165 dando atto che non vi sono situazioni di esubero od eccedenza di personale;
- non versa in situazioni strutturalmente deficitarie di cui all’art. 242 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i., come da prospetto allegato all’ultimo rendiconto approvato (2023);
- ha approvato il piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità 2024/2026, ai sensi dell’art. 48, comma 1, del D. lgs. 11 aprile 2006 n. 198 con deliberazione di Giunta Comunale n.142 del 15.11.2023;
- risulta in regola con la presentazione dei documenti finanziari e contabili dell’Ente alla Banca Dati Amministrazioni Pubbliche.

Considerato che l’Ente:

- ha sempre rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013 di cui all’art. 1, comma 557 quater, della l. 296/2006, pari ad € 699.867,95 e tale rispetto è previsto anche per l’anno 2024 e seguenti;

- non è un ente strutturalmente deficitario come risulta dall'ultimo Conto Consuntivo approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 10 del 22.04.2024;

Visto l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014 e s.m.i., il quale prevede che a decorrere dal 2018 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente alla quale si aggiungono gli eventuali "resti assunzionali";

Verificato inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

Richiamato il D.P.C.M. 17/03/2020 di definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato nei Comuni, per l'attuazione della nuova disciplina prevista dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 convertito nella legge n. 58 del 28/06/2019, il quale prevede l'introduzione di un nuovo meccanismo di contenimento della spesa di personale degli enti locali, e in particolare fino a "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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione";

Richiamato il D.P.C.M. di cui al punto precedente, ed in particolare:

- l'art. 1 comma 2 secondo cui le nuove regole in materia di assunzioni e le conseguenti disposizioni in materia di trattamento economico accessorio, come previste dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, si applicano ai Comuni con decorrenza 20/04/2020;
- l'art. 5, 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".
- l'art. 7, comma 1, che prevede espressamente che la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557- quater e 562, della L. n. 296/2006.

Richiamate le disposizioni introdotte dal d.lgs.75/2017 e ribadite nel decreto del Ministero della pubblica amministrazione del 8 maggio 2018, che prevedono che spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, che per gli enti locali, non può superare il limite di spesa consentito dalla legge, ossia la media della spesa del personale sostenuta nel periodo 2011-2013 per il personale a tempo indeterminato e la spesa sostenuta nell'anno 2009 per il personale a tempo determinato o con altri rapporti di lavoro flessibile;

Dato atto che a differenza della spesa del personale teorica della dotazione organica, le disposizioni introducono la spesa del personale effettiva sostenuta dall'ente al momento della definizione del fabbisogno triennale del personale sulla base del personale in servizio, cui si aggiunge il limite della spesa assentibile sia per il personale a tempo determinato e flessibile (non superiore alla spesa sostenuta nell'anno 2009 ai sensi dell'art.9, comma 28, del d.l.78/2010) sia per il personale a tempo indeterminato sia in caso di stabilizzazione del personale a tempo determinato.

Visto il prospetto relativo al calcolo delle capacità assunzionali ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020, allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale, dal quale risulta la possibilità di un incremento di spesa di € 60.025,96;

Preso atto della necessità di approvare le modifiche al Piano del fabbisogno del personale, come meglio specificato nella tabella sottostante, sia per quanto riguarda le variazioni numeriche di ciascuna Area Professionale (assunzioni/cessazioni), sia per quanto riguarda le variazioni finanziarie secondo le date di movimento:

Effetti finanziari delle previsioni contenute nel presente Piano							
		Variazioni consistenza		Variazioni finanziaria annuale			NOTE
Area professionale	Data movimento	Assunzioni	Cessazioni	2024	2025	2026	
C1 (Amministrativo o Servizi demografici)	01/06/2024		1	-18.275,12	-31.328,79	-31.328,79	Cessazione per pensionamento
D1 Amministrativo Contabile – Servizi demografici	01/08/2024	1		+14.163,88	+33.993,32	+33.993,32	graduatoria altri enti , concorso

Accertato che la maggior spesa annuale di € 2.664,53 necessaria alla modifica del Fabbisogno del Personale trovano adeguata capienza nelle risorse stanziare nel bilancio di previsione per gli anni 2024/2026 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 49 del 27.12.2023 e relativi allegati, tenuto altresì in debito conto il risparmio sulla spesa di personale nascente dalla convenzione triennale ex art. 23 CCNL 2021/2023 per utilizzo parziale di personale inquadrato nell'Area dei Funzionari/EQ (Responsabile dell'Area Amministrativa);

Considerata la spesa di personale di cui al prospetto seguente che presenta il raffronto del limite di spesa personale tra il Bilancio di Previsione 2024 e la media della spesa di personale del triennio 2011/2013 di cui all'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296:

	Media 2011/2013	Previsione 2024
Spese macroaggregato 101	730.514,33	778.205,00
Spese macroaggregato 103	14.184,38	16.478,00
Irap macroaggregato 102	43.531,64	49.265,00
totale spese di personale (A)	788.230,35	843.948,00
(-) Componenti escluse (B)	88.362,40	158.236,89
<i>di cui rinnovi contrattuali</i>	<i>4.242,15</i>	<i>81.708,89</i>

(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (A-B)	699.867,95	685.711,11
---	------------	------------

Visto il parere dell'Organo di revisione contabile allegato al presente atto e contenuto nel verbale n. 9 del 28.05.2024, in merito alla compatibilità delle spese di personale con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica e sulla coerenza con le linee guida del Ministero della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018 ed alla luce dell'art. 35 bis del D.L. 4/10/2018 n. 113;

Visti:

- l'art. 91 del D. Lgs. 267/2000;
- l'art. 6 comma 6 del D. Lgs. 165/2001;
- l'art. 35 bis del Decreto-legge 113/2018;
- il D.L. 4/2019 convertito nella Legge n. 26/2019

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

Visto il parere favorevole espresso dal Responsabile dell'Area Amministrativa ai sensi dell'art. 49, comma 1, del TUEL 267/2000, per quanto attiene la regolarità tecnica dell'atto;

Visto il parere favorevole espresso dal Responsabile dell'Area finanziaria ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1, del TUEL 267/2000, in ordine alla regolarità contabile;

Con voti favorevoli e unanimi, resi ai sensi di legge;

D E L I B E R A

Di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2024/2026 prevedendo gli interventi elencati in premessa;

Di approvare, per le finalità illustrate in premessa, la seguente modificazione della dotazione organica:

l'istituzione di un nuovo posto in dotazione organica a tempo pieno ed indeterminato di un Funzionario amministrativo a copertura del posto vacante a seguito del pensionamento dell'Istruttore addetto ai servizi demografici; la copertura del posto avverrà mediante le seguenti procedure cronologicamente ordinate:

- Mobilità obbligatoria ex art. 34 bis D.lgs. 165/2001;
- Interpello Elenco idonei Unione Montana Valle di Susa e Val Sangone;
- Concorso pubblico per titoli ed esami

Di prevedere il ricorso alla stipula di contratti ex art.1, comma 557, della Legge n. 311/2004 per garantire la continuità e l'efficienza dei servizi interessati da cessazioni o congedi;

Di dare atto che nel corso delle annualità 2025 e 2026 non si prevedono al momento cessazioni o assunzioni

Di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale e la modificazione della dotazione organica disposta con il presente provvedimento è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e troverà copertura finanziaria sugli stanziamenti del redigendo bilancio di previsione 2024/2026;

Di conferire mandato ai Responsabili dell'Area Amministrativa ed Economico-Finanziaria, per quanto di competenza, ai fini dell'assunzione dei provvedimenti conseguenti ed attuativi della presente deliberazione;

Di pubblicare il presente provvedimento, come da indicazioni ministeriali, sul sito internet istituzionale 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;

Di inviare il presente provvedimento alle OO.SS e alle R.S.U., nonché alla Ragioneria Generale dello Stato attraverso il modulo denominato "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 dichiarare immediatamente eseguibile la presente deliberazione ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 stante la necessità di dar corso alle procedure.

Letto, confermato e sottoscritto

IL SINDACO
Firmato Digitalmente
SUPPO Jacopo

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato Digitalmente
Dr. CANE Alberto