



COMUNE DI VOLPIANO
Città Metropolitana di Torino



**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE N. 134 DEL 18/11/2021**

OGGETTO:

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024. Approvazione e ricognizione eccedenza di personale.

L'anno duemilaventuno addì diciotto del mese di novembre alle ore diciannove e minuti trenta nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale.

Sono presenti per la trattazione del presente punto all'O.d.G. i sottoelencati Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. PANICHELLI Giovanni - Sindaco	Sì
2. BERARDO Irene - Vice Sindaco	Sì
3. CISOTTO Andrea - Assessore	Giust.
4. SAPINO Barbara - Assessore	Sì
5. FERRERO Luca - Assessore	Sì
6. SCIRETTI Marco - Assessore	Sì
Totale Presenti:	5
Totale Assenti:	1

Assiste all'adunanza il Segretario Generale Signor MATTIA Dott. Salvatore il quale provvede alla redazione del presente verbale.

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

OGGETTO:

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024. Approvazione e ricognizione eccedenza di personale.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamata la disciplina prevista dal D.Lgs. n. 165 del 2001, nel testo vigente a seguito delle modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 75 del 2017 e, in particolare, i seguenti comma dell'art. 6:

"2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica 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.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, 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 e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali."

Richiamati altresì:

- L'art. 89 comma 5 del D.Lgs. n. 267 del 2000 il quale stabilisce 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 attribuiti;

- l'art. 91 del D.Lgs. n. 267 del 2000 ai sensi del quale gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

- L'art. 33, comma 2 del D.Lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 16 della legge n.183 del 2011, dispone che le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale delle eccedenze non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

Dato atto che:

- ai sensi dell'art. 6 comma 6. del D.Lgs n. 165 del 2001, Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale;

- Il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, ha disposto (con l'art. 22, comma 1) che "In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo".

- Le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche sono state definite con Decreto del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione (unitamente a quello dell'economia e delle finanze e al quello della salute) in data 8 maggio 2018;

- Tali Linee guida non hanno carattere immediatamente vincolante per gli enti locali, ma rappresentano comunque una metodologia operativa di orientamento entro la quale operare seppur con l'autonomia organizzativa riconosciuta a tali enti;

Preso atto che la nuova disciplina introdotta con il D.Lgs. n. 75 del 2017 supera il concetto tradizionale di dotazione organica ed esprime in sua vece un valore finanziario inteso come dotazione di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno. Come precisato nelle Linee guida, per le Regioni e gli Enti Territoriali, sottoposti a tetti di spesa di personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente;

Considerati i limiti alla spesa del personale stabiliti dalla vigente normativa dettati dall'art. 1 comma 557-quater della legge n. 296 del 2006 che dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione" (2011-2013);

Dato atto che per il Comune di Volpiano tale valore è pari ad **euro 2.122.919,49** (si precisa che nelle precedenti programmazioni è indicato il diverso valore pari ad euro 2.083.349,96. Ciò è determinato dal fatto che nel triennio 2011-2013 era stato detratto erroneamente dalla spesa rilevante la spesa per n. 4 dipendenti appartenenti alle categorie protette in luogo dei due cui questo Ente è tenuto per legge. A decorrere dall'esercizio 2022 si è ritenuto di aggiornare tali valori) e che, nell'ambito di tale indicatore di spesa massima potenziale:

- è possibile coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

- è necessario indicare nel PTFP 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;

Visto l'art. 33 del D.L. n. 34 del 2019 che consente le assunzioni di personale 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, 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;

Dato atto che:

- tale ultima disposizione diviene operativa solo a seguito di apposito 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, con il quale 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 predetto valore soglia;

- il citato decreto, emanato il 17 marzo 2020 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 27 aprile 2020 ha disposto le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni con decorrenza dal 20.04.2020;

Dato atto che la dotazione organica del Comune di Volpiano alla data del 01.11.2021, espressa in termini numerici e tradizionali, è la seguente:

CATEGORIA	POSTI COPERTI
D	8
C	45 di cui 1 part-time 86,11%, 1 part-time 68,06%, 1 part-time 83,33%, 1 part-time 66,67%, 2 part-time 50%
B3	1
B1	10 di cui 1 part-time 52,78%
A	1 part-time 50%
totale	65

Dato atto che a tali categorie corrispondono i seguenti profili professionali:

CATEGORIA PROFILO	DIP. SERVIZIO IN	
	T.Pieno	P.Time
D3-Funzionario Tecnico	2	
D3- Funzionario Amministrativo	1	
D1-Istruttore Direttivo Servizi Finanziari	1	
D1-Istruttore Direttivo Servizi Amministrativi	1	
D1- Istruttore Direttivo Specialista di vigilanza	1	
D1- Istruttore Direttivo Tecnico	2	
C1-Istruttore educatore asili nido	7	
C1-Istruttore bibliotecario	1	
C1-Istruttore ragioniere	2	2
C1-Istruttore amministrativo contabile	2	

C1-Istruttore amministrativo	13	3
C1-Istruttore tecnico geometra	3	
C1- Istruttore Tecnico	1	1
C1 - Agente Polizia Municipale	10	
B3 –Collaboratore professionale amministrativo	1	
B1 –Esecutore operaio manutentore meccanico carpentiere	1	
B1 –Esecutore amministrativo	3	1
B1 –Esecutore amministrativo centralinista	1	
B1 –Esecutore operaio specializzato necroforo	2	
B1- Esecutore operaio specializzato	2	
A-Operatore operaio qualificato		1

Preso atto che, in relazione alle esigenze funzionali di questo ente, non risultano eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del D.Lgs. n. 165 del 2001;

Visti i prospetti allegati in cui si dà conto della spesa del personale in servizio;

Dato atto che, secondo le nuove norme in materia di assunzioni:

- il valore soglia per fascia demografica del rapporto tra spesa del personale rispetto alle entrate correnti, per comuni compresi tra 10.000 e 59.999 abitanti (fascia in cui si colloca il Comune di Volpiano) è pari al 27%;
- i Comuni che si trovano al di sotto di tale valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nel 2018 per assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia secondo la seguente tabella:

2020	2021	2022	2023	2024
9%	16%	19%	21%	22%

- per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali di cui sopra;

Dato atto altresì che:

- dall'ultimo rendiconto approvato (esercizio 2020) emerge che il rapporto tra spesa del personale rispetto alle entrate correnti è pari al 20,03 %;

- essendo tale valore inferiore al 27% è possibile incrementare la spesa di personale nella misura prevista nella suddetta tabella;
- il Comune di Volpiano dispone di resti assunzionali pari ad euro 24.500,16;

Ritenuto, con riferimento al profilo vacante presso il Settore Vigilanza che si occupa prevalentemente della materia del Commercio, più adeguato un profilo tecnico;

Ritenuto inoltre, per questioni legate alle necessarie coperture di bilancio, al momento di non avvalersi né della possibilità di incremento della spesa del personale prevista dal citato decreto né della possibilità di utilizzo dei resti assunzionali;

Ritenuto pertanto, sulla base dei dati attualmente a disposizione, di effettuare la seguente programmazione per il triennio 2022-2024:

ANNO 2022:

- assunzione di n. 2 unità con profilo di Istruttore Tecnico (n. 1 per sostituzione dell'unità cessata nel Settore Vigilanza e n. 1 in sostituzione di n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico cessato dal servizio);
- sostituzione del personale di cui è prevista o sopravvenuta la cessazione con analoghi profili professionali così come determinati in dotazione organica (nei limiti della dotazione finanziaria derivante dalla cessazione intervenuta);

ANNO 2023: sostituzione del personale di cui è prevista o sopravvenuta la cessazione con analoghi profili professionali così come determinati in dotazione organica (nei limiti della dotazione finanziaria derivante dalla cessazione intervenuta);

ANNO 2024: sostituzione del personale di cui è prevista o sopravvenuta la cessazione con analoghi profili professionali così come determinati in dotazione organica (nei limiti della dotazione finanziaria derivante dalla cessazione intervenuta);

Ritenuto inoltre:

- di autorizzare gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. art. 14 CCNL del 22.01.2004;
- di confermare la dotazione organica di questo Ente come in premessa meglio specificato e qui da intendersi integralmente richiamata;
- di riservarsi la possibilità di modificare ed integrare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto 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 all'eventuale incremento delle possibilità di spesa con le quote delle economie originate dalle cessazioni di personale, oltre che per nuove possibilità offerte dalla normativa che sopravverrà;
- di stabilire sin d'ora la possibilità di attivare i contratti a termine che dovessero rendersi necessari secondo le indicazioni che verranno stabilite all'occorrenza e nei limiti consentiti dalle norme tempo per tempo vigenti, da attivare, in attuazione del disposto dell'art.4, c.1 lett. b) del D.L. 101/2013 convertito in L. 125/2013, esclusivamente per rispondere alle esigenze di carattere temporaneo (quali ad esempio sostituzione di maternità, lunga malattia) o eccezionali (quali situazioni di emergenza, pericolo, incolumità) e comunque nei limiti della capacità finanziaria dell'Ente e della normativa di tempo in tempo vigente.

Visto il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Visto il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Richiamato l'art. 48 del D. Lgs. 267/2000 sulle competenze della Giunta;

Acquisiti i pareri di regolarità tecnica e contabile resi dai Responsabili dei Servizi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267 del 2000;

Visto l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2000 per la richiesta del parere al Revisore dei Conti che è stato acquisito ed allegato alla presente per farne parte integrante e sostanziale;

Con voti unanimi e favorevoli espressi in forma palese

DELIBERA

1. di dare atto che, in relazione alle esigenze funzionali di questo ente, non risultano eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

2. di approvare il Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024 come segue:

ANNO 2022:

- assunzione di n. 2 unità cat. C con profilo di Istruttore Tecnico (n. 1 per sostituzione dell'unità cessata nel Settore Vigilanza e n. 1 in sostituzione di n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico cessato dal servizio) dando atto che essendo mere sostituzioni di personale già in servizio viene rispettato il limite di spesa di cui all'art. 1 comma 557-quater della legge n. 296 del 2006;
- sostituzione del personale di cui è prevista o sopravvenuta la cessazione con analoghi profili professionali così come determinati in dotazione organica (nei limiti della dotazione finanziaria derivante dalla cessazione intervenuta);

ANNO 2023: sostituzione del personale di cui è prevista o sopravvenuta la cessazione con analoghi profili professionali così come determinati in dotazione organica (nei limiti della dotazione finanziaria derivante dalla cessazione intervenuta);

ANNO 2024: sostituzione del personale di cui è prevista o sopravvenuta la cessazione con analoghi profili professionali così come determinati in dotazione organica (nei limiti della dotazione finanziaria derivante dalla cessazione intervenuta).

3. di autorizzare gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. art. 14 CCNL del 22.01.2004.

4. di confermare la dotazione organica di questo Ente come in premessa meglio specificato e qui da intendersi integralmente richiamata.

5. di dare atto che le risorse finanziarie necessarie per l'attuazione del presente piano sono in premessa meglio specificate e trovano copertura nel bilancio 2022-2024 in corso di approvazione.

6. di riservarsi la possibilità di modificare ed integrare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto 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 all'eventuale incremento delle possibilità di spesa,

7. di stabilire sin d'ora la possibilità di attivare i contratti a termine che dovessero rendersi necessari secondo le indicazioni che verranno stabilite all'occorrenza e nei limiti consentiti dalle norme tempo per tempo vigenti, da attivare, in attuazione del disposto dell'art.4, c.1 lett. b) del D.L. 101/2013 convertito in L. 125/2013, esclusivamente per rispondere alle esigenze di carattere temporaneo (quali ad esempio sostituzione di maternità, lunga malattia) o eccezionali (quali situazioni di emergenza, pericolo, incolumità) e comunque nei limiti della capacità finanziaria dell'Ente e della normativa di tempo in tempo vigente.

8. di precisare che l'ente ha un limite annuale di spesa per lavoro flessibile pari a €. 5976,82 e che, al momento, non è previsto il ricorso a forme di lavoro flessibile per il triennio 2022-2024.

Di dichiarare, previa separata votazione unanime e favorevole, resa in forma palese, la presente deliberazione immediatamente eseguibile al fine di attivare in tempi brevi le procedure autorizzate.

Letto, confermato e sottoscritto
Il Presidente
Firmato Digitalmente
PANICHELLI Ing. Giovanni

Il Segretario Generale
Firmato Digitalmente
MATTIA Dott. Salvatore

