

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

«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.»;

VISTE in tal senso le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

RITENUTO pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale ma da approvare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziari dell'Ente;

RILEVATO che il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 convertito in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;

CONSIDERATO che le regole introdotte dal Decreto citato innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie di virtuosità, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno di personale e fermo restante il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

RILEVATO, inoltre, che il sopra richiamato D.L. 34/2019 ha introdotto una ulteriore significativa modifica del sistema di calcolo della capacità assunzionale delle amministrazioni comunali, attraverso il superamento delle regole del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale e che, a decorrere dal 20 aprile 2020, la capacità assunzionale non è più collegata alle cessazioni ma è rappresentata da una percentuale di incidenza della spesa del personale rispetto alle entrate correnti variabile a seconda della dimensione dell'Ente;

CONSIDERATO che all'art. 2 del citato decreto, ai fini delle disposizioni ivi previste, si forniscono le seguenti definizioni:

1. la spesa per il personale deve essere quindi conteggiata considerando gli impegni di competenza 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 D.Lgs. n. 267/2000, 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;

2. le entrate correnti corrispondono alla media degli accertamenti relativi ai primi tre titoli relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;

RICHIAMATA la Deliberazione di CC n. 20 del 29/04/2021 avente oggetto: "ESAME ED APPROVAZIONE DEL RENDICONTO DELLA GESTIONE 2020.";

CONSIDERATO che la Conferenza Stato Città ed autonomie locali, nella seduta del 15 ottobre 2020 ha approvato un nuovo schema di decreto nel quale stabilisce che "ai fini del rispetto dei valori soglia di cui articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa";

PRESO ATTO che nella G. U. n. 297 del 30/11/2020 è stato pubblicato il Decreto del Ministro dell'Interno del 21/10/2020, entrato in vigore l'1/12/2020, contenente "Modalità e disciplina di dettaglio per l'applicazione dei nuovi criteri di classificazione relativi alle convenzioni per l'ufficio di segretario comunale e provinciale", in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 16-ter del D.L. n. 162/2019 ed il cui schema aveva ottenuto il parere favorevole in sede di Conferenza Stato-città e autonomie locali nella seduta del 15/10/2020;

POICHE' alla luce della presente modifica è necessario considerare:

- la spesa del Segretario Comunale in convenzione con i Comuni di Porte e Bibiana, esclusivamente per la quota spettante all'Ente Comune di Bricherasio;
- la spesa della dipendente trasferita dalla Comunità Montana decurtando l'importo del contributo versato da parte della Regione Piemonte;

VISTA la Deliberazione di G.C. n. del 21/07/2021 avente oggetto: "Preso d'atto valore soglia per assunzioni a tempo indeterminato - D.L. 34/2019 - art. 33 comma 2 - DPCM pubblica funzione 17 marzo 2020 - Dati Rendiconto di Gestione anno 2020", della quale si riportano i conteggi in calce:

Calcolo delle entrate correnti				
Entrate correnti	2018	2019	2020	Media del triennio
Titolo 1	€ 2.198.992,15	€ 2.233.296,08	€ 2.255.149,49	€ 2.229.145,91
Titolo 2	€ 66.729,87	€ 61.362,58	€ 146.700,04	€ 91.597,50
Titolo 3	€ 370.717,01	€ 387.547,90	€ 385.589,64	€ 381.284,85
Totale entrate	€	€	€	€ 2.702.028,25

correnti	2.636.439,03	2.682.206,56	2.787.439,17	
FCDE iniziale			€ 53.666,46	
Entrate correnti nette				€ 2.648.361,79

Spesa del personale	
Spesa del personale 2020	€ 641.986,44

Incidenza spesa del personale/entrate correnti	
Incidenza spesa del personale/entrate correnti	24,24%

PRESO ATTO che in seguito al nuovo conteggio il Comune di Bricherasio risulta avere un'incidenza delle spese del personale anno 2020 (ultimo Rendiconto approvato) sulle entrate correnti per il triennio 2018-2020 del 24,24% e che pertanto il Comune si pone comunque al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1;

RILEVATO che secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto "i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, (...) sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica", riportata di seguito:

Fascia demografica dell'ente - Valori soglia percentuali		
Fascia demografica	Valore soglia	Soglia di rientro
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%	31,20%

TENUTO CONTO che in base a quanto su esposto il Comune di Bricherasio può incrementare la spesa per assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa complessiva rapportata alle spese correnti, non superiore al valore della soglia più bassa, come riportato di seguito:

Spesa massima del personale teorica	
Spesa massima del personale teorica calcolata sulla fascia demografica dell'ente	€ 720.354,41
Incremento massimo rispetto alla spesa 2020	€ 78.367,97

CONSIDERATO che la nuova disciplina di cui all'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 prevede, per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia di appartenenza, un incremento graduale della spesa di personale registrata nel 2018, fino al 31/12/2024, secondo i valori percentuali indicato nella tabella 2 del D.P.C.M. 17/3/2020 Art. 5 comma 1:

COMUNI	2020	2021	2022	2023	2024
d) Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19%	24%	26%	27%	28%

DATO ATTO che la spesa di personale registrata nel 2018 è pari ad €. 604.949,03 e che l'incremento teorico calcolato sulle percentuali indicate nella tabella 2 è al di sopra dell'incremento massimo possibile per il rispetto del valore soglia minimo del 27,20% stabilito dalla Tab. 1, come indicato in precedenza;

PRESO ATTO della ricognizione annuale di eccedenze di personale, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli Responsabili apicali dell'Ente, conservate in atti, e che tale ricognizione ha dato esito negativo in riferimento alle eccedenze;

CONSIDERATO che nella ricognizione sopra indicata i Responsabili dei Servizi Finanziario-Tributi e Tecnico hanno rilevato la necessità di assumere del personale per poter svolgere nuove attività in carico all'Ente dall'anno 2021;

VALUTATA inoltre la Domanda di collocamento a riposo dell'Agente di Polizia Municipale cat. C1, p.e. C5 dal 14.09.2021 e la conseguente Delibera di G.C. n. 70 del 23.06.2021 avente oggetto: "PRESA D'ATTO DELLE DIMISSIONI PER COLLOCAMENTO A RIPOSO, CON DECORRENZA 14 SETTEMBRE 2021, DEL DIPENDENTE RIVOIR MAURO.";

RITENUTO pertanto di modificare il fabbisogno del personale per l'anno 2021 in base alle nuove esigenze sopra riportate, come di seguito indicato:

ANNO 2021
TEMPO INDETERMINATO
<ul style="list-style-type: none">- Collocamento a riposo di n.1 Istruttore Amministrativo Cat. C1, p.e. C6 dal 01.04.2021 – Assegnato all'Area Segreteria Generale – Servizi Demografici.- Collocamento a riposo di n.1 Agente di Polizia Locale Cat. D1, p.e. D3 dal 01.05.2021 – Assegnato all'Area Polizia Locale – Posizione Organizzativa.- Collocamento a riposo di n.1 Agente di Polizia Locale Cat. C1, p.e. C5 dal 14.09.2021 – Assegnato all'Area Polizia Locale- Inserimento di n.1 Istruttore Amministrativo Cat. C1 a tempo pieno ed indeterminato da assegnare all'Area Segreteria Generale – Servizi Demografici, in sostituzione del dipendente collocato a riposo dal 01.04.2021, con decorrenza 01.09.2021, mediante concorso pubblico in fase di svolgimento.- Inserimento di n.1 Agente di Polizia Locale Cat. D1 a tempo pieno ed indeterminato – Posizione Organizzativa, in sostituzione del dipendente collocato a riposo dal 01.05.2021, con decorrenza 01.09.2021, mediante concorso pubblico in fase di svolgimento.- Inserimento di n.1 Agente di Polizia Locale Cat. C1 a tempo pieno ed indeterminato in sostituzione del dipendente collocato a riposo dal 14.09.2021, con decorrenza 16.09.2021, mediante mobilità esterna, concorso pubblico ovvero scorrimento di graduatorie vigenti esistenti presso altri Enti.- Inserimento di n. 1 Istruttore Amministrativo/Contabile Cat. C1 a tempo pieno ed indeterminato da assegnare all'Area Economico-Finanziaria e Tributi con decorrenza 01.10.2021, mediante scorrimento di graduatorie vigenti concorsuali dell'Ente ovvero di altri Enti ed in subordine tramite mobilità esterna e/o concorso pubblico.- Inserimento di n. 1 Istruttore Tecnico Cat. C1 a tempo indeterminato e part-time al 50%, da assegnare all'Area Tecnica con decorrenza 01.09.2021, mediante scorrimento di graduatorie vigenti esistenti presso altri Enti ed in subordine tramite mobilità esterna e/o concorso pubblico.
Inserimento di personale in sostituzione delle cessazioni di personale dal servizio, a qualsiasi titolo avvenga l'interruzione del rapporto di lavoro, che potranno verificarsi nel periodo considerato.

Eventuali trasformazioni rapporti part-time in rapporti a tempo pieno o viceversa, su richiesta del dipendente (trasformazione da part-time a tempo pieno esclusivamente nel caso di posto in dotazione organica a tempo pieno).

RITENUTO inoltre di approvare il fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024, secondo il seguente programma di assunzioni:

ANNO 2022
TEMPO INDETERMINATO
<p>Inserimento di personale in sostituzione delle cessazioni di personale dal servizio, a qualsiasi titolo avvenga l'interruzione del rapporto di lavoro, che potranno verificarsi nel periodo considerato.</p> <p>Eventuali trasformazioni rapporti part-time in rapporti a tempo pieno o viceversa, su richiesta del dipendente (trasformazione da part-time a tempo pieno esclusivamente nel caso di posto in dotazione organica a tempo pieno).</p>

ANNO 2023
TEMPO INDETERMINATO
<p>Inserimento di personale in sostituzione delle cessazioni di personale dal servizio, a qualsiasi titolo avvenga l'interruzione del rapporto di lavoro, che potranno verificarsi nel periodo considerato.</p> <p>Eventuali trasformazioni rapporti part-time in rapporti a tempo pieno o viceversa, su richiesta del dipendente (trasformazione da part-time a tempo pieno esclusivamente nel caso di posto in dotazione organica a tempo pieno).</p>

ANNO 2023
TEMPO INDETERMINATO
<p>Inserimento di personale in sostituzione delle cessazioni di personale dal servizio, a qualsiasi titolo avvenga l'interruzione del rapporto di lavoro, che potranno verificarsi nel periodo considerato.</p> <p>Eventuali trasformazioni rapporti part-time in rapporti a tempo pieno o viceversa, su richiesta del dipendente (trasformazione da part-time a tempo pieno esclusivamente nel caso di posto in dotazione organica a tempo pieno).</p>

CONSIDERATO inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con

riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (escludendo da tale limite le assunzioni effettuate ai sensi del D.L. 34/2019, come sopra esposto);

RILEVATO a tal fine che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a €. 680.072,35 e che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.292/2006 in sede previsionale per il triennio 2022-2024 tale dato si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013, anche tenendo conto del fatto che ai sensi dell'art. 7 del DPCM “La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 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”;

VISTA la propria precedente deliberazione n. 140 del 14/12/2020 avente oggetto “Approvazione Piano Triennale Fabbisogno del Personale (PTFP) 2021-2023 - Approvazione dotazione organica - Ricognizione annuale eccedenze del personale”

VISTI:

- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;
- l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

PRESO ATTO che:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli responsabili apicali dell'Ente, conservate in atti, e tale ricognizione ha dato esito negativo;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- è stato adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2021-2023 (Delibera di G.C. n. 20 del 08/03/2021)

DATO ATTO che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

RITENUTO pertanto di definire i reclutamenti fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024 e l'aggiornamento per l'anno 2021, approvando il nuovo schema di dotazione organica del Comune di Bricherasio, secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 (Allegato A);

ACQUISITO il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 239 D.Lgs 267/2000 in data 26.07.2021;

VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: “Norme generali sull'ordinamento

del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

VISTO il comma 5 dell'art. 6 ter del d.lgs. 75/2017, con il quale si prevede che la comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

VISTO il vigente “Regolamento sull’ordinamento generale degli uffici e dei servizi” approvato con Deliberazione di G.C. n. 126 del 10.10.2019 e s.m.i.;

DATO ATTO del parere favorevole concernente la regolarità tecnica espresso ai sensi dell’art. 3 comma 1 lett. b del D.L. n. 174/2012 convertito in Legge n. 213/2012 dal Responsabile del Servizio interessato;

DATO ATTO che il Responsabile del Servizio Finanziario ha espresso parere favorevole ai sensi dell’art. 3 comma 1 lett. b del D.L. n. 174/2012 convertito in Legge n. 213/2012

Con voti favorevoli e unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

Per le motivazioni riportate in premessa;

- 1) Di dare atto che il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020 sui dati Rendiconto di Gestione anno 2020, si colloca al di sotto del “valore soglia” di spese di personale su entrate correnti, e precisamente nella percentuale del 24,24%;
- 2) Di dare atto che, di conseguenza, il margine potenziale di spesa fino al raggiungimento del valore soglia, secondo quanto previsto dall’art. 4 del DPCM citato, è pari a €. 78.367,97;
- 3) Di dare atto inoltre che il margine indicato rispetta l’Art. 5 comma 1 del DPCM 17.03.2020 Tab. 2;
- 4) Di approvare il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale per il periodo 2022/2024 con aggiornamento per l’anno 2021, prevedendo la copertura dei posti di organico come meglio descritto in premessa;
- 5) Di approvare la dotazione organica dell’Ente 2021-2024, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018 (allegato A);
- 6) Di dare atto che il programma assunzionale mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e che determina una spesa non superiore a quella prevista dall’art. 4 del citato DPCM 17 marzo 2020;
- 7) Di dare mandato ai Responsabili di PO di adottare i provvedimenti necessari all’assunzione del personale indicato in premessa;
- 8) Di autorizzare per il periodo 2021/2024 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere -esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i., pari ad €. 4.719,93 (100% spesa sostenuta nell’anno 2009 come previsto dalla Legge 114/2014 Art.11 comma 4bis) e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro

flessibile;

- 9) Di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
- 10) Di prendere atto che, in seguito a verifica effettuata dai Responsabili di Settore in riferimento alla Ricognizione delle eccedenze di personale anno 2021, ai sensi dell'articolo 33, d.lgs. n. 165/2001 come modificato dall'articolo 16 legge 12 novembre 2011 n. 183, non sono state rilevate situazioni di eccedenze di personale, di conseguenza l'Ente non è tenuto ad avviare procedure per la dichiarazione di esubero.
- 11) Di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei parametri previsti dalla normativa vigente in materia di assunzioni, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale;
- 12) Di pubblicare il presente Piano Triennale dei Fabbisogni 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.;
- 13) Di trasmettere il presente Piano Triennale dei Fabbisogni 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, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018

Inoltre,

con separata unanime votazione FAVOREVOLE

DELIBERA

Considerata l'urgenza del provvedimento

Di rendere la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del T.U. n. 267/2000

Letto, confermato e sottoscritto

IL SINDACO
Firmato digitalmente
BALLARI Simone

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato digitalmente
FERRARA dott.ssa Alessandra
