



CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

COMUNE DI BUSSOLENO

ORIGINALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE

DELLA GIUNTA COMUNALE N. 12

OGGETTO: RICOGNIZIONE DELLE EVENTUALI ECCEDENZE DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D.LGS 165/2001 E S.M.I. ANNO 2021 E PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2021-2023.

L'anno duemilaventuno, addì otto del mese di febbraio, alle ore 17.00 in videoconferenza, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

		PRESENT
CONSOLINI Bruna	- SINDACO	Presente
RICHETTO Cinzia	- VICESINDACO	Presente
BUSOLI Sara	- ASSESSORE	Presente
RICHETTO Francesco	- ASSESSORE	Presente
FUCILE Ivano Antonio	- ASSESSORE	Presente

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale *Dr.ssa Marietta CARCIONE*.

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

Si dà atto che, ai sensi del Decreto Sindacale n. 03 del 23.03.2020, il Sindaco, gli Assessori il Segretario comunale partecipano alla seduta in videoconferenza mediante il sistema GoToMeeting, tutti collegati con personal computer.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 39 della L 27/12/1997 n. 449 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;
- a norma dell'art. 91 TUEL, 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 di personale;
- l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 7 che ai commi 2 e 3 testualmente recita:

<< 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.»;
- a norma dell'art. 1, comma 102, L 30.12.2004 n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di

- personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2011 n. 448 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 527 dicembre 1997 n. 449 e smi;
 - secondo l'art. 3 comma 120 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Viste le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6 ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. n. 75/2017;

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 conv. in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni:

2. 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.

Considerato che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

Rilevato che l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto dall'1/1/2012 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;

Considerato pertanto che risulta necessario, prima di definire il piano del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della dotazione organica e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

Valutate le esigenze relative al personale necessario al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Rilevato che nell'ambito della revisione della dotazione organica, come sopra definita, è stata effettuata anche la prescritta ricognizione delle eccedenze di personale, dalla quale emerge l'assenza di personale in esubero;

Visto il D.M. 17.3.2020, che individua i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del 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, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di

previsione, nonché individua le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia, con disposizioni che si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020;

Considerato che, in base al DM, il valore soglia per i Comuni da 5.000 abitanti a 9.999 è pari al 26,90%, e che i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia, fermo restando quanto previsto dall'art. 5 del decreto, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia;

Inoltre in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni che stanno sotto il valore soglia, 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 di apposita Tabella, che per questo Comune per l'anno 2021 è pari al 21%;

Preso atto che dai conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato (anno 2019) risulta essere pari al 25,60%, e che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1 (*Comuni da 5.000 abitanti a 9.999 26,90%*), pertanto per l'Ente l'incremento massimo ipotetico di spesa è pari ad € 278.33,88 e dispone un margine di potenziale maggiore spesa per l'anno 2021 pari ad € 62.950,88, fino al raggiungimento del primo valore soglia, come dimostrato nella tabella **Allegato 1**) alla presente;

Tenuto conto inoltre che la circolare esplicativa del DM 17.3.2020, in merito agli effetti della nuova disciplina in materia di mobilità, precisa quanto segue:

"La definizione delle facoltà assunzionali ancorate alla sostenibilità finanziaria implica una necessaria lettura orientata della norma recata dall'art. 14, comma 7, del DL n. 95/2012, secondo cui "le cessazioni dal servizio per processi di mobilità ... non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over". Si tratta di una disposizione che è riconducibile alla regolamentazione delle facoltà assunzionali basata sul turn-over, con la conseguenza che la stessa deve ritenersi non operante per i comuni che siano pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria. Conseguentemente le amministrazioni di altri comandi, nonché province e città metropolitane, che acquisiranno personale in mobilità da comuni assoggettati alla neo-introdotta normativa non potranno più considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie facoltà assunzionali. Quanto precede al fine di assicurare la neutralità della procedura di mobilità a livello di finanza pubblica complessiva. In termini

operativi, sarà necessario che – nell'ambito dei procedimenti di mobilità extra compartimentali e nella programmazione triennale del fabbisogno di personale – si dia espressamente conto di tale circostanza. Viceversa, la norma continua a essere operante per gli enti che – secondo le modalità precedentemente indicate – continuano ad applicare transitoriamente la previgente normativa.”

Vista altresì la Legge n. 56 del 19.06.2019 “*Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo*”, che all’ articolo 3, comma 8 , dispone: “ 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, nel triennio 2019-2021, 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;”

Dato atto che nel corso dell’anno 2020 è rimasto vacante presso l’Area Vigilanza il posto di Cat. D.1 - posizione economica D.2 – Istruttore Direttivo - a seguito di trasferimento del Comandante presso altra Amministrazione;

Ravvisata dunque l’esigenza di provvedere, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, alla programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2021/2023, con particolare riguardo alle assunzioni da effettuare nell’anno 2021, come segue:

ANNO 2021

Area Vigilanza: copertura di un posto di cat. D.1 “Istruttore Direttivo Vigilanza” e relativa assunzione a tempo pieno ed indeterminato, subordinata alla procedura di mobilità obbligatoria di cui all’art. 34 bis del D.lgs. 165/2001 ed eventuale mobilità volontaria art. 30 D.lgs, mediante accesso dall’esterno con utilizzo graduatoria di altro Ente o con concorso pubblico, copertura presunta 01.11.2021.

ANNO 2022 E 2023

L’Amministrazione ritiene di non programmare assunzioni riservandosi valutazioni diverse in relazione a nuove e differenti esigenze.

Dato atto che per quanto riguarda il lavoro flessibile, questo Ente rispetta i vincoli di cui all’art. 9 comma 28 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, come da ultimo integrato dall’articolo 3 comma 9 del D.L. n.90/2014 convertito dalla legge 114/2014, e si prevede il comando di vigili urbani esterni, in deroga ai limiti della predetta normativa ai sensi dell’art. 1 comma 993 della Legge n. 178/2020;

Considerato inoltre che, ai sensi dell’art. 1 comma 557 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 per questo Ente alla media del triennio 2011-2013;

Rilevato che il costo per le assunzioni come delineati nel presente provvedimento, rientrano nella programmazione finanziaria già esistente, in quanto si prevede la sostituzione di posti già coperti dal punto di vista contabile, e pertanto si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006;

Verificati inoltre i presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e che, in particolare, il Comune di Bussoleno:

- rispetta il vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del triennio 2011 - 2013;
- ha rispettato il vincolo del pareggio di bilancio nell'anno 2017 ed ha inviato nei termini prescritti la relativa certificazione (art. 1, comma 707, 2° periodo, della L. n. 208/2015, art. 76, comma 4, D.L. 112/2008, delibera Corte dei Conti Sardegna n. 70/2015, delibera Corte dei Conti Puglia n. 111/2016);
- ha approvato il Piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D. Lgs. n. 198/2006);
- ha adottato il PEG e il piano performance 2020/2022;
- ha approvato in termini il bilancio e il rendiconto, ed ha provveduto per l'invio dei dati alla BDAP;

Considerato altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

Ribadito il concetto che 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, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

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

Richiamato altresì il C.C.N.L. vigente del comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritto il 21.05.2018;

Dato atto che la presente deliberazione rientra tra le competenze della G.C. ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs n.267/00;

Dato atto che la presente deliberazione sarà allegata al Documento Unico di Programmazione dell'Ente, previsto dalla riforma contabile di cui al Dlgs 118/2011 e smi;

Acquisiti i pareri favorevoli resi ai sensi dell'art. 49 del D.lgs n. 267/00 e s.m.i. e precisamente:

- in ordine alla regolarità tecnica dal responsabile dell'area amministrativa;
- in ordine alla regolarità contabile dal responsabile dei servizi finanziari;

Atteso che il Revisore dei Conti con proprio parere ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

Visto il T.U. Enti locali approvato con D. Lgs del 18.08.2000 n. 267;

Tutto ciò premesso

Con votazione unanime favorevole espressa in forma palese per alzata di mano

DELIBERA

- 1) Di richiamare la premessa narrativa a far parte integrante e sostanziale del presente dispositivo.
- 2) Di prendere atto che, a seguito della revisione qui effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché della cognizione 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;
- 3) Di approvare il piano triennale dei fabbisogni del personale 2021/2023 in cui vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato, in premessa citati, le seguenti assunzioni:

ANNO 2021

Area Vigilanza: copertura di un posto di cat. D.1 "Istruttore Direttivo Vigilanza" e relativa assunzione a tempo pieno ed indeterminato, subordinata alla procedura di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34 bis del D.lgs. 165/2001 ed eventuale mobilità volontaria art. 30 D.Lgs, mediante accesso dall'esterno con utilizzo graduatoria di altro Ente o con concorso pubblico, copertura presunta 01.11.2021.

Per quanto riguarda il lavoro flessibile, nel rispetto dei relativi limiti e deroghe, si prevede il comando di vigili urbani esterni.

ANNO 2022 E 2023

L'Amministrazione ritiene di non programmare assunzioni riservandosi valutazioni diverse in relazione a nuove e differenti esigenze.

- 4) Di dare atto che la dotazione organica dell'ente, di cui al seguente prospetto, che tiene conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere con il presente atto, consente il rispetto del limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006:

Categoria	Posti coperti	Previsione copertura posti anno 2021
D	5	N. 1 a tempo pieno e indeterminato presso l'area Vigilanza assunzione con decorrenza prevista dal 01.11.2021
C	14 di cui n. 1 a tempo determinato	
B3	4	
B	5	

- 4) Di dare atto che il presente provvedimento potrà essere modificato qualora si effettuino valutazioni diverse sul fabbisogno di personale da assumere o a seguito di modifiche derivanti da innovazioni del quadro normativo in materia di personale.
- 5) Di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti imposti dalla normativa vigente in tema di contenimento della spesa di personale, come risulta dalla tabella **Allegata 2**) alla presente deliberazione.
- 6) Di inviare copia della presente alle OO.SS. e alle RSU.
- 7) Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi di Legge con una seconda distinta votazione unanime favorevole espressa in forma palese per appello nominale.

Letto confermato e sottoscritto.

IL SINDACO
(Bruna CONSOLINI)

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dr.ssa Marietta CARCIONE)

Il presente atto è redatto ai sensi delle disposizioni del T.U.E.L. 267/2000.