



CITTÀ DI SANTENA

Città Metropolitana di Torino

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.70

OGGETTO:

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025 allegato del PIAO 2023/2025 - Modifiche.

L'anno **duemilaventitre** addì **venti** del mese di **luglio** alle ore **diciannove** e minuti **zero**, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta comunale. Sono presenti per la trattazione dell'argomento in oggetto i signori:

Cognome e Nome	Carica	Presente
1. GHIO Roberto	Sindaco	Giust.
2. ROMANO Paolo	Vice Sindaco	Sì
3. BARBINI Cristian	Assessore	Sì
4. PERRONE Alessia	Assessore	Sì
5. TRIMBOLI Ugo Cosimo	Assessore	Sì
6. MIGLIORE Silvia	Assessore	Sì
Totale Presenti:		5
Totale Assenti:		1

Con la partecipazione del Segretario Generale Dott. Pietrantonio DI MONTE la Giunta comunale ha assunto la deliberazione di cui all'interno.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il Vice Sindaco ROMANO Paolo assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.



CITTÀ DI SANTENA

Città Metropolitana di Torino

Deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto: **Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025 allegato del PIAO 2023/2025 - Modifiche.**

PREMESSO che:

- 1) la potestà regolamentare degli enti locali in materia di organizzazione degli uffici e dei servizi è esercitata dalla Giunta Comunale, in conformità all'art. 48, comma 3, del D.Lgs. n. 267/2000;
- 2) nell'ambito di questa regolamentazione assume particolare rilievo, come previsto dall'art. 89, comma 2, lettera e) del D.Lgs. n. 267/2000 la definizione della dotazione organica e la determinazione della relativa consistenza;

PRESO ATTO che:

- 1) l'art. 39 della L. n. 449/1997 stabilisce 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 L. n. 482/1968;
- 2) l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- 3) l'art. 6, commi da 1 a 8, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 che introduce il Piano integrato di attività e organizzazione (d'ora innanzi PIAO o Piano) avente durata triennale, aggiornato annualmente e contenente tra l'altro "(...) c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di



CITTÀ DI SANTENA

Città Metropolitana di Torino

reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali”;

- 4) il Decreto del Presidente della Repubblica n. 132, rubricato “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui all’articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 il quale dispone la soppressione del Piano dei fabbisogni di personale, di cui all’art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

RILEVATO altresì che:

- a) l’art. 89 del D. Lgs n. 267/2000 prevede che gli Enti Locali organizzino e gestiscano il 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”;
- b) a norma dell’art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- c) a norma dell’art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche (...) 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;
- d) ai sensi dell’art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (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 L. n. 449/1997 e s.m.i.;



CITTÀ DI SANTENA

Città Metropolitana di Torino

e) secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e 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;

DATO ATTO che il parametro di riferimento rispetto al quale operare la riduzione della spesa del personale è ora chiaramente esplicitato dal nuovo comma 557-*quater* della L. n. 296/2006 (come aggiunto dal comma 5-*bis* dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014) che dispone testualmente *“ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”*.

DATO ATTO che la Corte dei Conti Sezione Autonomie si è espressa sull'applicazione dell'art. 1 comma 557-*quater* della legge 296/2006, ai fini del calcolo della riduzione delle spese di personale confermando, peraltro, la lettura letterale delle norme vigenti e specificando che: *“In luogo del menzionato parametro temporale “dinamico”, il legislatore introduce – anche per gli enti soggetti al patto di stabilità interno – un parametro temporale fisso e immutabile, individuandolo nel valore medio di spesa del triennio antecedente alla data di entrata in vigore dell'art. 3, comma 5 bis, del dl n. 90/2014, ossia del triennio 2011/2013; in particolare, il riferimento espresso ad un valore medio triennale – relativo, come detto, al periodo 2011/2013 – in luogo del precedente parametro di raffronto annuale, avvalora ulteriormente la necessità di prendere in considerazione, ai fini del contenimento delle spese di personale, la spesa effettivamente sostenuta”*;

VISTO l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

CONSIDERATO che per l'attuazione di tale disposizione, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020 sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle



CITTÀ DI SANTENA

Città Metropolitana di Torino

capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020;

RICHIAMATE dunque le ultime novità in materia di personale per quanto concerne l'esatto calcolo delle capacità assunzionali:

- l'articolo 33, comma 2 del Decreto Legge n. 34 del 30.04.2019, convertito dalla Legge n. 58 del 28.06.2019 (cosiddetto Decreto Crescita) stabilisce: *“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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo 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 applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia”.*
- il legislatore ha inteso modificare le regole per le assunzioni di personale, superando il vincolo del turnover, basando la capacità assunzionale dei Comuni sul rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, in modo da farsi scaturire un ampliamento delle capacità assunzionali degli enti in linea con il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti;
- il decreto attuativo, approvato in data 17 marzo dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica e efficace dal 20.04.2020, individua i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il



CITTÀ DI SANTENA

Città Metropolitana di Torino

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 così come successivamente assestato, oltre che 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;

- la circolare dei ministri chiarisce che nei Comuni virtuosi la mobilità volontaria cessa di essere neutra rispetto alle capacità assunzionali; di conseguenza, il documento invita queste amministrazioni, nel momento in cui danno l'autorizzazione ad una mobilità in uscita, a segnalare che essa assorbe capacità assunzionali nell'amministrazione presso cui il dipendente si trasferisce;
- la Corte dei Conti della Lombardia, con la deliberazione n. 74/2020 e la Corte dei Conti dell'Emilia-Romagna, con la deliberazione n. 32/2020, ritengono che la mobilità volontaria cessi di essere neutra in tutti i Comuni, visto che essa incide comunque in aumento o in diminuzione sulla spesa del personale;
- la Corte dei Conti Lombardia con parere LOMBARDIA/125/2020/PAR ritiene che il conteggio della spesa di personale in caso di convenzioni di segreteria, per il segretario comunale, debba essere depurata dal comune capofila sia in entrata che in spesa per la quota rimborsata: *“Dovrà, pertanto, essere considerata spesa di personale, dal comune capofila come anche dagli altri comuni, tutto ciò che attiene, nella sostanza, all'assunzione del personale stesso. Spetta all'ente motivare adeguatamente l'inclusione (o l'esclusione) di voci che, per loro natura, presentino eventuali ambiguità, da sciogliere sulla base del richiamato principio contabile.”*. Intesa in conferenza stato città del 15.10.2020 *“...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”*;

VISTO 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), il quale ha introdotto l'obbligo dall'01/01/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare



CITTÀ DI SANTENA

Città Metropolitana di Torino

nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

RITENUTO necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale come da allegato 1), provvedere alla ricognizione del personale in esubero;

RICHIAMATA la Delibera di Giunta n. 25 del 23/03/2023 che ha approvato il PIAO 2023/2025 nel quale, all'interno della SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO è presente la Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023/2025;

CONSIDERATA la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

CONSIDERATI inoltre i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, come da indicazioni dell'Amministrazione sentiti i responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

VISTA la proiezione della spesa di personale prevista per il triennio 2023/2025 dal relativo bilancio di previsione;

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

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;

DATO ATTO che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

VISTO l'allegato piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 modificato e redatto in conformità della vigente normativa in materia, delle citate linee di indirizzo ministeriali,



CITTÀ DI SANTENA

Città Metropolitana di Torino

nonché nel rispetto della disciplina vincolistica sopra richiamata nel quale è contenuto altresì l'organigramma dell'ente nel quale sono rappresentate le aree e la loro articolazione interna;

DATO ATTO che il presente piano rispetta l'equilibrio di bilancio pluriennale asseverato dall'organo di revisione con Parere favorevole del 18/7/2023 prot. 9177;

CONSIDERATO che l'allegato Piano sostituisce quello contenuto nel PIAO, 2023/2025 Sezione 3. Organizzazione e capitale umano/Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023/2025 approvato con Delibera di Giunta n. 25 del 23/03/2023;

RILEVATO che del contenuto del presente provvedimento verrà fornita apposita informazione alle Organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 4 del CCNL 21/05/2018;

Acquisiti i pareri favorevoli ai sensi dell'art. 49 comma I° del Decreto Legislativo 18-8-2000 n° 267;

Con voti unanimi espressi in forma palese;

DELIBERA

1) DI CONFERMARE che, a seguito 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;

2) DI APPROVARE, per le ragioni, finalità e motivazioni in premessa descritte, le modifiche al piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025, con le relative assunzioni programmate divise per anno, che viene allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

3) DI DARE ATTO che l'allegato Piano sostituisce quello contenuto nel PIAO 2023/2025, Sezione 3. Organizzazione e capitale umano/Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023/2025 approvato con Delibera di Giunta n. 25 del 23/03/2023;

4) 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



CITTÀ DI SANTENA

Città Metropolitana di Torino

in materia 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;

5) DI DARE ATTO che il responsabile del procedimento è il Dirigente dell'Area di Staff, Avv. Guglielmo LO PRESTI;

6) 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.;

7) 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, condizione necessaria per poter procedere alle assunzioni;

8) DI INVIARE, la presente deliberazione, quale informazione alle Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 4 del CCNL 21/05/2018;

9) 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 nonché con l'incremento delle possibilità di spesa con le quote delle economie originate dalle cessazioni di personale.



CITTÀ DI SANTENA

Città Metropolitana di Torino

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

Stante l'urgenza di poter attivare con tempestività le procedure amministrative successive all'adozione del presente atto;

Con voti unanimi e favorevoli espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000 per consentire l'adozione immediata degli adempimenti conseguenti.



CITTÀ DI SANTENA

Città Metropolitana di Torino

Del che si è redatto il presente verbale.

IL VICE SINDACO
Firmato digitalmente
F.to: ROMANO Paolo

IL SEGRETARIO GENERALE
Firmato digitalmente
F.to: Dott. Pietrantonio DI MONTE

Il provvedimento riprodotto nella presente copia su supporto cartaceo è conforme all'originale contenuto nel fascicolo informatico sottoscritto con firma digitale conforme alle regole tecniche previste dal CAD. I certificati dei firmatari, rilasciati da un Certificatore accreditato, al momento della apposizione della firma digitale risultavano validi e non revocati.

Per le informazioni di dettaglio sulle firme digitali apposte è possibile rivolgersi ai rispettivi certificatori accreditati che detengono il Registro Pubblico dei certificati di firma.