



REGIONE PIEMONTE

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

COMUNE DI BRUSASCO

Piazza San Pietro n° 1 - 10020 Brusasco (TO) – Codice Fiscale: 82500610017 - Tel. 011/9151101

www.comune.brusasco.to.gov.it - e mail: protocollo@comune.brusasco.to.gov.it –PEC: brusasco@cert.ruparpiemonte.it

Copia

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N° 59

OGGETTO: PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022/2023 E PIANO ASSUNZIONALE 2022

L'anno duemilaventuno addì ventotto del mese di dicembre alle ore quindici e minuti trenta presso il palazzo Comunale nella sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. BOSSO GIULIO - Sindaco	Sì
2. FERRARIS PIERPAOLO - Assessore	Sì
3. PEROTTI MARIO - Assessore	Sì
Totale Presenti:	3
Totale Assenti:	0

Con l'intervento e l'opera del Segretario Comunale Dott.ssa BLENCIO Nicoletta il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Dott. BOSSO GIULIO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Alla regolarità tecnica del servizio	Alla regolarità contabile
Si esprime parere favorevole	Si esprime parere favorevole
<i>IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AMMINISTRATIVO</i>	<i>IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO</i>
Dott. BOSSO Giulio	Dott.ssa BLENCIO Nicoletta

Su relazione e proposta del Sindaco

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamati:

- gli artt. 2 e 5 del D.Lgs. n. 165/2001 che stabiliscono che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, assumendo ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi stabiliti;
- l'art. 4 del sopra citato D.Lgs. n. 165/2001 che stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 39, comma 1, della L. n. 449/1997 che così dispone: *“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”*;
- l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, a norma del quale gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. 12 marzo 1999, n. 68”;

Tenuto conto di quanto previsto:

- dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014 convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014 in materia di acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato;
- dalla disciplina di maggior favore introdotta dall'art. 7, comma 2-bis, del D.L.n. 14/2017, convertito, con modificazioni, nella L. n. 48/2017, per le assunzioni di polizia locale;
- dal disposto dell'art. 3, comma 101, della L. n. 244/07, il quale stabilisce che per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire solo nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni;
- dall'art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012 convertito nella L. n. 135/2012 nel quale si precisa che le mobilità in uscita non costituiscono cessazioni;
- dalla Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica n. 20506 del 27/03/2015 relativa all'attuazione della mobilità per interscambio o compensazione;
- dal comma 993 dell'art.1 Legge di Bilancio 2021 secondo cui *“per l'anno 2021, in considerazione delle eccezionali esigenze organizzative necessarie ad assicurare l'attuazione delle misure finalizzate alla prevenzione e al contenimento dell'epidemia di COVID-19, la maggiore spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2019 per contratti di lavoro subordinato a tempo determinato del personale della*

polizia locale dei comuni, delle unioni di comuni e delle città metropolitane, fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio, non si computa ai fini delle limitazioni finanziarie stabilite dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.”;

- dal Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, cd. Decreto Crescita, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019 n. 58 art. 33, comma 2, recante “Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria”, in cui si legge testualmente: *“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.”;*

Richiamato il principio della programmazione economico-finanziaria pluriennale, che prevede che il Documento Unico di Programmazione (DUP) costituisce, nell'ambito di detta programmazione, lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative e costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza

dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione;

Considerato che l'obbligo di programmazione in materia di assunzione del personale è, altresì, sancito dall'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come da ultimo modificato dall'art. 4 del D.Lgs n. 75/2017, ponendo in posizione fondamentale lo strumento del piano triennale dei fabbisogni di personale, che sostituisce il tradizionale assetto organizzativo della dotazione organica, in coerenza con la pianificazione pluriennale di personale e della performance, sulla base delle linee di indirizzo, da emanarsi dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, nonché d'intesa con la Conferenza unificata per quanto riguarda le amministrazioni regionali e gli enti locali;

Dato atto che:

- in data 27 aprile 2020 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il decreto ministeriale attuativo delle disposizioni contenute al comma 2, dell'articolo 33, del D.L. n. 34/2019, come sopra richiamate, ossia il D.M. 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" con il quale sono state individuate le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni;
- in data 08 maggio 2018 sono state emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione le suddette Linee di Indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

Considerato che, dunque, in precedenza l'ordinamento affidava un ruolo centrale alla dotazione organica, quale base e, al contempo, limite invalicabile, per la programmazione degli interventi e che, ora, tale strumento scompare quasi completamente dal panorama normativo, venendo totalmente soppiantato dal piano del fabbisogno. Nello specifico, infatti, questo diviene l'atto programmatico che deve:

1. coordinarsi ed essere coerente rispetto la pianificazione pluriennale delle attività e della performance;
2. ispirarsi ai principi di ottimizzazione di impiego delle risorse pubbliche disponibili;
3. perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini; tener conto delle linee di indirizzo ministeriali emanate ai sensi dell'art. 6-ter;

Accertato che le facoltà assunzionali sono definite dal D.l. 30 aprile 2019 n. 34, "Decreto crescita", che all'art. 33 c.2 prevede che, a decorrere dalla data che verrà individuata con apposito decreto attuativo, i Comuni potranno effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato entro il limite di una spesa complessiva per il personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi) non superiore al valore soglia, definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui è prevista l'assunzione, che dovranno essere calcolate al netto delle entrate a destinazione vincolata e del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità stanziato in Bilancio di Previsione;

Verificato che, secondo il Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della funzione pubblica, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27.4.2020:

- ai sensi dell'art.3 il Comune di Brusasco rientra nella lett. b);
- ai sensi dell'art.4 tabella 1, il valore soglia di massima spesa del personale del Comune di Brusasco per l'anno 2022 è il 33,00% rispetto alle entrate correnti;

Considerato che il Comune di Brusasco, in base ai calcoli effettuati dall'ufficio finanziario, presenta un RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI pari al **17,35%** come dimostrato dai conteggi di cui all'allegato "A"- "Capacità assunzionale";

Preso atto che la spesa è inferiore al valore soglia di massima spesa del personale di cui all'art.4 (28,60%);

Verificato che la capacità assunzionale massima per il Comune di Brusasco nell'anno 2022 è pari ad euro **84.035,51=**;

Considerato che, al fine di migliorare l'organizzazione degli uffici, si rende necessario prevedere:

- A) l'assunzione di n.1 istruttore direttivo tecnico, cat. D, part-time, 33,33%, presso l'ufficio tecnico, tramite concorso, scorrimento di graduatoria o convenzione con altri Enti;
- B) l'assunzione di n.1 agente di Polizia Municipale, part-time al 50%, tramite convenzione o scorrimento di graduatoria di altri Enti;

Ritenuto pertanto opportuno, in considerazione della carenza di personale, procedere alla riprogrammazione, per il periodo 2022/2024, prevedendo un piano occupazione di personale a tempo indeterminato per l'anno 2022, come di seguito indicato:

Anno 2022

- n. 1 unità lavorativa cat. D "Istruttore direttivo tecnico", part-time 33,33%, con un costo a carico dell'Ente di complessivi € 5.627,56= per presunti n. 6;
- n. 1 unità lavorativa Cat. C1 "Agente di Polizia Municipale", part-time al 50% con un costo a carico dell'Ente di complessivi € 10.869,79= per presunti n. 8 mesi;

Anno 2023 e successivi

- n. 1 unità lavorativa cat. D "Istruttore direttivo tecnico", part-time 33,33%, un costo complessivo annuo a carico dell'Ente di Euro 12.193,09;
- n. 1 unità lavorativa Cat. C1 "Agente di Polizia Municipale", part-time al 50% con un costo complessivo annuo a carico dell'Ente di Euro 17.663,36;

Rilevato che, la ricognitoria avviata per l'approvazione del presente fabbisogno assunzionale 2022-2024, evidenzia:

- che le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento minimo dei corretti standard gestionali;
- che non risultano eccedenze di personale e, quindi, non è necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale, ai sensi del sopra richiamato articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001;

Considerato che, la mancata adozione della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ex art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, impedisce all'ente locale di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette, come stabilito dall'art.91, u.c., del D.Lgs. n. 267/2000;

Dato atto che il Comune di Brusasco:

- ha ottemperato all'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006, così come stabilito al comma 557 quater, integrato dal comma 5 bis dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. n. 114/2014;
- ha approvato il Bilancio di previsione 2021/2023 con deliberazione C.C. n. 14 del 17/04/2021, esecutiva ai sensi di legge;
- ha rispettato il principio del contenimento della spesa per il lavoro flessibile in relazione a quanto previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 convertito dalla L. n. 122/2010, così come modificato dall'art. 11, comma 4 bis, del D.L. n. 90/2014 convertito dalla L. n. 114/2014;

Ritenuto, pertanto, di procedere alla riapprovazione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 e del Piano occupazionale per l'anno 2022;

Considerata la possibilità di modificare, in qualsiasi momento, la programmazione di fabbisogno di personale di cui al presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro normativo di riferimento o sopravvenienze organizzative, relativamente al triennio in considerazione;

Precisato che il presente provvedimento costituisce atto di programmazione, per cui la pertinente copertura finanziaria, nel rispetto dei vincoli fissati dalla normativa in premessa citata, sarà ricompresa nel bilancio pluriennale 2022/2024, negli stanziamenti previsti nell'allegato al bilancio del personale per gli anni di riferimento, fermo restando che tutte le assunzioni previste potranno aver luogo solo ricorrendone le condizioni di legge;

Visti:

- il D.Lgs. n.267/2000, modificato e integrato dal D.Lgs. n.126/2014;
- il D.Lgs. n.118/2011;
- il D.Lgs. n.165/2001;
- lo Statuto comunale;
- il regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- il regolamento comunale di contabilità;
- i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs 18/8/2000, n. 267, in merito alla regolarità tecnica e contabile;

Verificato che il Revisore dei Conti, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (Legge finanziaria 2002) ha espresso parere favorevole sui documenti di programmazione del fabbisogno di personale;

Con votazione unanime espressa nelle forme di rito;

DELIBERA

1. **Di approvare** il Piano Triennale del Fabbisogno 2022-2024 e Piano assunzionale 2022, come di seguito riportato:

Anno 2022

- n. 1 unità lavorativa cat. D "Istruttore direttivo tecnico", part-time 33,33%, con un costo a carico dell'Ente di complessivi € 5.627,56= per presunti n. 6;
- n. 1 unità lavorativa Cat. C1 "Agente di Polizia Municipale", part-time al 50% con un costo a carico dell'Ente di complessivi € 10.869,79= per presunti n. 8 mesi;

Anno 2023 e successivi

- n. 1 unità lavorativa cat. D "Istruttore direttivo tecnico", part-time 33,33%, un costo complessivo annuo a carico dell'Ente di Euro 12.193,09;
- n. 1 unità lavorativa Cat. C1 "Agente di Polizia Municipale", part-time al 50% con un costo complessivo annuo a carico dell'Ente di Euro 17.663,36 ;

2. **Di dare atto che** il Comune di Brusasco rispetta i parametri di virtuosità di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e al relativo D.P.C.M. attuativo del 17 marzo 2020, presentando un RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI (al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità) pari al **17,35%** come dimostrato dai conteggi di cui all'allegato "Capacità assunzionale" (*all. A*) e che tale indice è inferiore al valore soglia di massima spesa del personale di cui all'art.4 (28,60%);
3. **Di dare atto che** la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale, come specificato dai parametri di virtuosità specificati in parte narrativa, dal quale si evince che le componenti assoggettate al limite sono ampiamente contenute nel valore medio del triennio 2011 - 2013 rispettando anche in maniera previsionale quanto disposto con l'art.1 comma 557- quater della legge 296/2006 ;
4. **Di dare atto che** sulla base delle risultanze delle ricognizioni di cui all'articolo 6, commi 1, 3 e 4 del D.Lgs.n.165/2001, l'attuale organigramma del personale di questo Ente, in coerenza con la programmazione approvata con la presente, non presenta situazioni di esubero ed eccedenza di personale;
5. **Di precisare che** la presente programmazione del fabbisogno di personale, fermi restando i limiti imposti dalla normativa di rango superiore, potrà essere ulteriormente modificata e/o integrata in relazione alle esigenze che, nel corso del triennio di riferimento, si dovessero rappresentare, sia in termini di necessità assunzionali che in termini di limiti di spesa;
6. **Di prendere atto che** il piano di assunzioni è suscettibile di variazioni ed integrazioni in relazione alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;
7. **Di disporre che** il presente documento, come disciplinato al paragrafo 8.2 del principio contabile applicato concernente la programmazione, venga approvato autonomamente dal D.U.P. e portato ad integrazione dello stesso;
8. **Di procedere** con la trasmissione del presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'articolo 6-ter del D.Lgs. n.165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n.16/2020;
9. **Di inviare** la presente deliberazione alle organizzazioni sindacali ai fini del procedimento di informazione ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNL 21.05.2018.

Successivamente, con voti unanimi;

DELIBERA

di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 stante l'urgenza di provvedere in merito.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco
F.to : Dott. BOSSO GIULIO

Il Segretario Comunale
F.to : Dott.ssa BLENCIO Nicoletta

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è in corso di pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal 23/03/2022 al 07/04/2022 , come prescritto dall'art.124, 1° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Brusasco, lì 23/03/2022

Il Segretario Comunale
F.to: Dott. IVALDI Ezio

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione è stata comunicata in elenco il primo giorno di pubblicazione:

Ai Signori Capi Gruppo consiliari come prescritto dall'art. 125 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Brusasco, lì 23/03/2022

Il Segretario Comunale
F.to: Dott. IVALDI Ezio

E' copia conforme all'originale, in carta semplice, per uso amministrativo.

lì, 23/03/2022

Il Segretario Comunale
F.to:Dott. IVALDI Ezio

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

Dichiarata immediatamente esecutiva (art. 134, comma 4° del D.Lgs 267/2000)

Dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4° del D.Lgs 267/2000)

Il Segretario Comunale
F.to:Dott.ssa BLENCIO Nicoletta