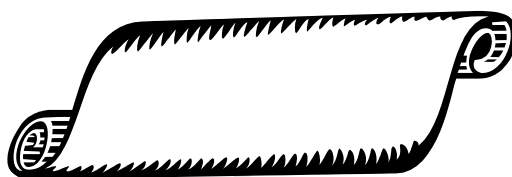




Comune di Borghetto di Borbera

Provincia di Alessandria

Verbale di deliberazione della **GIUNTA COMUNALE**



Verbale n.28

OGGETTO : Approvazione del Piano Triennale Fabbisogni di Personale 2023-2025 e verifica delle eccedenze ai sensi degli artt. 6 e 33 del D.Lgs. 165/2001

Il giorno 29/03/2023 alle ore 18:15 nella sala delle adunanze del Comune, previa l'osservanza delle formalità prescritte dalla vigente normativa, a seguito di convocazione dei componenti della Giunta Comunale, risultanti all'appello:

N.	COGNOME E NOME	PRESENTI
1	BUSSALINO Enrico - Sindaco	Si
2	SAPORITO Domenico Franco Angelo - Vice Sindaco	Si
3	CHIAPUZZO Francesco - Assessore	Si
	TOTALE PRESENTI	3
	TOTALE ASSENTI	0

con l'intervento e l'opera del Sig. **CABELLA dott. Pier Giorgio** - *Segretario Comunale*, con funzioni consultive, referenti e di assistenza e quale verbalizzatore (art. 97 comma 4 lett. a T.U. 267/2000), riconosciuto legale il numero degli intervenuti,

BUSSALINO Enrico

assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto indicato, invitando i presenti a deliberare in merito.

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 (...).»;

Viste in tal senso le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche", approvate, nel 2018, con il DPCM pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018 e, nel 2022, con il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022;

Visti:

- l'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che prevede che per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, le pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione;
- il comma 6, del citato articolo 6 (...), che ha stabilito che con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni, e che nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;
- Il decreto del ministro per la P.A. di concerto con il ministro dell'Economia e finanze, emanato il 30 giugno 2022, che definisce il contenuto del PIAO anche per gli enti di minori dimensioni;

Visto inoltre il DPR 24 giugno 2022 recante l'individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, tra i quali figura il Piano dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs 165/2001;

Vista la deliberazione della Giunta comunale n. 96 del 22/12/2022 avente ad oggetto "Approvazione del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022-2024, in particolare la sezione 3 "Organizzazione e capitale umano";

Visti altresì:

- la deliberazione di Giunta comunale n. 20 del 22/03/2023, avente ad oggetto "CCNL funzioni locali 16 novembre 2022 – Attuazione nuovo sistema di classificazione. Atto di indirizzo"
- il provvedimento di approvazione dei nuovi profili professionali, a decorrere a decorrere dal 1° aprile 2023, in applicazione del CCNL 16 novembre 2022, titolo III;

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;

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;

Vista in questo senso la circolare attuativa del 13 maggio 2020 a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n.226 del 11-9-2020, con la quale vengono fornite indicazioni per l'applicazione concreta del nuovo sistema di calcolo;

Evidenziato che secondo quanto previsto dal Decreto Ministero Interno del 21/10/2020 (G.U.297 del 30-11-2020) è stata inclusa nelle spese di personale la quota di rimborso corrisposta agli altri enti aderenti alla convenzione di Segreteria della quale il Comune di Borghetto di Borbera fa parte;

Preso atto che ai sensi dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari al 27,34%, 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;

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*";

Rilevato pertanto che il Comune di Borghetto di Borbera dispone di un margine di potenziale maggiore spesa pari a € 162.367,00, fino al raggiungimento del primo valore soglia (come da schema allegato "A")

Dato atto che il margine di spesa sopra citato, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell'arco del prossimo triennio, consente l'adozione del programma di reclutamento esplicitato al punto 2) del dispositivo del presente provvedimento, senza superare il "valore soglia" sopra citato;

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;

Rilevato a tal fine che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a €. 494.588,37 e che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.292/2006 in sede previsionale per il triennio 2023-2025 tale dato si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013, anche tenendo conto del fatto che ai sensi dell'art. 7 del DPCM 17 marzo 2020 "*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*";

Considerato che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

1) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

2) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165);

3) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296), con le deroghe previste dall'art. 7 del DPCM 17 marzo 2020;

4) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dal termine previsto e la loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113), il rispetto di tale vincolo oltre i termini fissati dal legislatore consente a partire da quel momento, l'effettuazione delle assunzioni;

5) si trovino in assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto;

Considerato che i vincoli di cui al precedente punto di questo preambolo sono tutti rispettati;

Evidenziato il Piano Triennale delle Azioni Positive anni 2023-2025 è stato adottato con propria deliberazione G.C. n. 27 del 29.03.2023;

Dato atto, sempre con riguardo agli adempimenti pregiudiziali e preliminari alle assunzioni, la necessità di programmare le medesime e di adottare il piano della performance;

Precisato, infatti, che:

- l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, rubricato *Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti*, stabilisce, tra l'altro, che "le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2;
- l'art. 4, rubricato *Sezione Organizzazione e Capitale umano*, al comma 1, lett. c, dispone in ordine al piano triennale del fabbisogno del personale, disponendo circa la programmazione delle cessazioni e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento;
- con riguardo, invece, al piano della performance, sebbene le disposizioni di cui al citato art. 6 del suddetto decreto ministeriale sembrino essere tassative, alla luce (anche) dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, è comunque opportuno procedere, all'interno del PIAO, alla predisposizione dei contenuti della sotto sezione "Performance", anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai responsabili di servizio;

Considerato 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;

Rilevato che il costo del piano del fabbisogno del personale, così come delineato nel presente provvedimento, rientra nella programmazione finanziaria 2023-2025 in fase di approvazione e si

muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006, con le deroghe previste dall'art. 7 del DPCM 17 marzo 2020;

Acquisito il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 239 D.Lgs 267/2000 in data 27.03.2023 (verbale n. 3) allegato "B";

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto lo Statuto;

Visto il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";

Preso atto del parere favorevole di regolarità tecnica del Responsabile del Servizio, espresso ai sensi dell'art. 49 1° comma del T.U. – D.Lgs. n° 18/08/2000 n° 267;

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

DELIBERA

Per le motivazioni riportate in premessa;

1. di prendere atto:

- che il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020 si colloca al di sotto del "valore soglia" di spese di personale su entrate correnti, e precisamente nella percentuale del 27,34%
- che di conseguenza il margine potenziale di spesa fino al raggiungimento del limite massimo di spesa previsto dall'art. 5 del DPCM citato, per l'anno 2023 è pari a € 162.367,00;

2. di approvare il seguente piano triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2023/2025, nelle more di definizione del PIAO 2023-2025:

- n. 1 istruttore amministrativo - area istruttori (ex istruttore amministrativo Cat. C1) tramite progressione verticale a mente del CCNL 2019/2021
- n. 1 istruttore tecnico – area istruttori (ex istruttore tecnico Cat. C1) tramite convenzione al 60% con Unione Montana Valli Borbera e Spinti;
- n. 1 funzionario amministrativo/contabile – area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex istruttore direttivo amministrativo/contabile Cat. D1) tramite selezione pubblica;

3. di evidenziare che il presente piano triennale di fabbisogno del personale assolve alla funzione di individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini del Comune di Borghetto di Borbera;

4. di evidenziare altresì che il piano *de quo*, oltre ad essere allegato all'aggiornamento del Documento Unico di Programmazione (DUP), "confluirà" nel PIAO, nella sezione 3 "Organizzazione e capitale umano", coniugandosi con la rappresentazione della struttura organizzativa e con l'organizzazione del lavoro agile;

5. di dare altresì atto che ai sensi dell'art. 33 del Testo Unico del Pubblico Impiego Dlgs 165/2001 nell'ente non sono presenti dipendenti in soprannumero o in eccedenza;

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 e 5 del citato DPCM 17 marzo 2020;
7. di dare atto che le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica risultante rispettano il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006, con le deroghe previste dall'art. 7 del DPCM 17 marzo 2020;
8. di precisare che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata 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;
9. 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;
10. di dichiarare, con successiva e separata votazione unanime, espressa nei modi e nelle forme di legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di provvedere in merito per l'avvio delle procedure di reclutamento previste nel presente atto.

Data lettura del presente verbale viene approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
Firmato digitalmente
BUSSALINO Enrico

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato digitalmente
CABELLA dott. Pier Giorgio