

PROGRAMMAZIONE IN MATERIA DI SPESE DI PERSONALE

Considerato che:

- l'art. 39 della L. 449/1997 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 di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

Visto l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 che:

- disciplina la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale, da effettuarsi periodicamente e comunque a scadenza triennale, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficacia, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in coerenza con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter
- esplicita la nuova visione, introdotta dal D. Lgs. 75/2017, in cui la dotazione organica non è più un elenco di unità di personale suddiviso per categorie di inquadramento e profili ma "un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile" e che per gli enti locali "l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente";

Visto altresì l'art. 6-ter del D. Lgs. 165/2001 nonché il Decreto 8.5.2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione che ha definito le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

Rilevato che l'art. 33 del D. Lgs 165/2001 nel testo attualmente vigente, impone a tutte le amministrazioni pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale, impegna i dirigenti ad attivare tale procedura per il proprio settore, sanziona le p.a. inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, pena la nullità degli atti posti in essere;

Assunto che:

- la condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica;
- la condizione di eccedenza si rileva in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;

Vista la dotazione organica del personale e dato atto dell'assenza di figure dirigenziali;

Dato atto che il Comune di Santhià non ha personale dipendente in soprannumero, né personale dipendente in eccedenza;

Documento Unico di Programmazione 2023/2025

RICHIAMATA inoltre la seguente normativa:

- l'art. 1, comma 577, L. 296/27.12.2006 che dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'Irap, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, attraverso alcuni ambiti prioritari di intervento:
 - razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative
 - contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa;
- l'art. 1, comma 557-quater L. 296/2006 che dispone che, ai fini dell'applicazione del c. 557 della Legge di cui sopra, 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 legge (2011-2012-2013);

VISTI:

- Il D.L. 34/30.04.2019, all'art. 33, comma 2, che stabilisce nuove modalità di calcolo delle capacità assunzionali, disponendo che 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;
- Il decreto ministeriale del 17 marzo 2020, attuativo del citato art. 33 c. 2 D. Lgs. n. 34/2019, con cui sono state fissate la data di decorrenza al 20 aprile 2020 delle nuove disposizioni di legge, le fasce demografiche e i relativi valori soglia che i Comuni devono rispettare per poter procedere a nuove assunzioni con decorrenza 20 aprile 2020;
- La circolare ministeriale del 13 maggio 2020, che ha specificato le nuove regole assunzionali per i Comuni introdotte dall'art. 33 c. 2 del Decreto Crescita, ribadendo l'impianto normativo del decreto attuativo del 17 marzo 2020 e individuando i valori percentuali di riferimento nel rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti e quindi le conseguenze per i Comuni in funzione del loro posizionamento rispetto alle soglie;

VERIFICATI i presupposti necessari per poter assumere a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e, in particolare, che l'Ente:

- rispetta i nuovi vincoli di riferimento definiti con decreto ministeriale 17.03.2020, come da tabella dimostrativa riportata di prosieguo e già depositata in atti del Comune;
- ha ottemperato agli obblighi di cui alla legge 12.03.1999 n. 68 e del regolamento di esecuzione di cui al DPR 10.10.2000 n. 333, avendo in organico n. 1 lavoratore appartenente alle categorie protette;
- ha verificato l'assenza di situazioni di esubero od eccedenza di personale, ex articolo 33 d.lgs. 165/2001; ha approvato il Piano triennale di azioni positive per le pari opportunità 2020-2022 (art. 48, comma 1, D. Lgs. n. 198/2006), giusta delibera di Giunta Comunale n. 74 26.4.2021;
- in merito alla definizione della spesa di personale complessiva prevista nel triennio 2023-2025, di cui al presente piano triennale di fabbisogni di personale, si segnala che essa è stata verificata secondo il disposto di cui all'articolo 33 del D.L. 34/2019 e del Decreto del 17/03/2020 dove, all'articolo 7, si prevede che le maggiori spese di personale a tempo indeterminato derivanti da tali disposizioni non rilevano ai fini del rispetto del limite ex art. 1, commi 557 e 562 della legge 27/12/2006, n. 296.

Documento Unico di Programmazione 2023/2025

- ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27 D.L. n. 66/2014;
- non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. Lgs. n. 267/2000;
- ha approvato il piano delle performance anno 2022, giusta delibera della Giunta Comunale n. 159 del 26.09.2022;

DATO ATTO, inoltre, che la programmazione triennale del fabbisogno di personale deve comprendere anche i fabbisogni di personale da acquisire con forme flessibili di lavoro, per esigenze straordinarie e temporanee dei servizi, nel rispetto della normativa vigente ed in particolare visti:

- l'art. 36 c. 2 del D. Lgs. 165/2001, che dispone che le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35;
- l'art. 9 c. 28 del D.L. n. 78/2010, il quale dispone che gli Enti Locali, in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della Legge 296/2006, possono avvalersi della somministrazione di lavoro nel limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. In caso di mancanza di spesa nel 2009, il limite è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009;

DATO ATTO che questo Ente rispetta il vincolo della spesa sostenuta per rapporti di lavoro flessibile;

VISTO, inoltre, il parametro previsto dal D.M. 18.11.2020 "Rapporti medi dipendenti-popolazione, validi per gli enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020- 2022, che per la fascia demografica nella quale ricade il Comune di Santhià (da 5.000 a 9.999 abitanti) fissa un rapporto medio dipendenti/popolazione pari a 1/169, che costituisce il valore limite entro il quale devono essere contenute le dotazioni organiche degli Enti in condizioni di dissesto finanziario, ampiamente verificato per l'attuale dotazione del comune di Santhià;

In linea con la politica introdotta nel recente passato, la sostituzione del personale amministrativo avverrà con unità di cat. C, nella presunzione della interscambiabilità dei soggetti in grado di offrire una risposta sempre più qualificata ai destinatari dell'attività amministrativa del Comune, fatto salvo il requisito professionale. Avverandosi la cessazione di personale ascritto alla categoria D, per la relativa sostituzione sarà richiesto, quale titolo di studio, la laurea magistrale o equivalente almeno triennale in considerazione del posto da ricoprire. Naturalmente, per gli ambiti operativi che richiedono una preminente manualità, si opterà per soggetti di categoria B1/B3 in ragione della specificità del settore di intervento.

Nello specifico, si prevedono inoltre le seguenti assunzioni, a tempo pieno e indeterminato, per le motivazioni ivi illustrate:

- viste le esigue risorse umane presso il settore Polizia Locale, a seguito di cessazione dal servizio di una unità, si prevede l'assunzione di un dipendente di Cat. C Istruttore Polizia Locale, al fine di fornire maggiore sicurezza e qualità di vita ai cittadini e al fine di garantire maggior presenza sul territorio;

Documento Unico di Programmazione 2023/2025

- a seguito di cessazione dal servizio di una unità presso il Settore Economico e Finanziario, si prevede l'assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo Cat. D1 al fine di garantire continuità del servizio ragioneria;
- prevedere l'assunzione di n. 1 Operaio – Autista Scuolabus Cat. B (Acc. B3) al fine di garantire la continuità del servizio di trasporto alunni in caso di assenza o impedimento dell'Autista Scuolabus e per far fronte alle attività inerenti alla raccolta e smaltimento rifiuti che non sono comprese tra le attività ATO2, ma vengono svolte completamente dal personale della squadra esterna del Settore Tecnico del Comune, a causa degli eccessivi costi che l'Ente dovrebbe sostenere per affidarli a terzi;
- infine, in un'ottica di continuità dei servizi e della qualità sottesa agli stessi, le vacanze che dovessero verificarsi in corso d'anno saranno colmate con altrettante assunzioni, nei limiti normativamente consentiti e compatibilmente agli stanziamenti di bilancio;

Le relative procedure concorsuali saranno emanate nei termini e con le modalità consentiti dalla legislazione vigente nel tempo. Pertanto per tutte e tre le assunzioni, prima dell'indizione del concorso pubblico o dell'avviamento degli iscritti al Centro per l'impiego, per la Cat. B, si provvederà alla mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001 o in alternativa allo scorrimento di graduatorie di altri enti ai sensi dell'art. 3 della L. n. 350/2003;

Nelle more della copertura del posto da ricoprire, ovvero in concomitanza di eccessivi picchi di attività, per evitare soluzioni di continuità, con grave nocumento per l'organizzazione e l'efficienza dell'ufficio di appartenenza e conseguenti disagi all'utenza/cittadinanza, il Comune procederà ad eventuali assunzioni straordinarie e temporanee nel rispetto della normativa vigente in materia di lavoro flessibile e di contenimento della spesa di personale;

Quanto sopra considerato:

- si dà atto che non emergono situazioni di personale in esubero o in eccedenza;
- si dà atto che il valore soglia di spesa di personale, calcolate in conformità alle disposizioni del DPCM 17.03.2020, è riportato nella tabella dimostrativa riportata in prosieguo;
- si stabilisce di adottare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale prevedendo per l'anno 2023 la copertura dei seguenti posti:
 - o n. 1 "Istruttore Direttivo" – Cat. D1 – Settore Economico e Finanziario
 - o n. 1 "Istruttore Polizia Comunale" – Cat. C – Settore Polizia Locale
 - o n. 1 "Operaio e Autista Scuolabus" – Cat. B (Acc. B3) – Settore Tecnico
- si stabilisce, qualora si dovessero verificare delle vacanze in corso d'anno, di colmare le medesime con altrettante assunzioni, nei limiti normativamente consentiti e compatibilmente agli stanziamenti di bilancio;
- si dà atto che la programmazione del personale è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, e la relativa spesa annua come sotto riportata trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio pluriennale 2023-2025:
 - o Cat. D1 "Istruttore Direttivo" tempo pieno e indeterminato € 35.029,00
 - o Cat. C1 "Istruttore Polizia Locale" a tempo pieno e indeterminato € 33.780,00
 - o Cat. B (Acc. B3) "Operaio e Autista Scuolabus a tempo pieno e indeterminato € 29.903,00.