



CITTA' DI GRAVELLONA TOCE

Provincia del Verbano Cusio Ossola

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 75 del 05-06-2023

OGGETTO: REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE ED APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE ANNI 2023/2024/2025 AI FINI DELL'INSERIMENTO NEL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE D.U.P. - 2023/2025. DETERMINAZIONE LIMITE TETTO LAVORO FLESSIBILE - MODIFICA DELLA DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N.40 DEL 03.04.2023

L'anno **duemilaventitre** addì **cinque** del mese di **giugno** alle ore **18:45**, nella **Sala delle Riunioni**, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale.

Cognome e Nome	Carica	Presente/Assente
Morandi Giovanni	Sindaco	Presente
Di Titta Anna	Vice Sindaco	Presente
Franchi Maria Cristina	Assessore	Presente
Birocco Roberto	Assessore	Presente
Ciana Paolo	Assessore	Presente

Totale Presenti 5, Assenti 0

Assiste all'adunanza il **SEGRETARIO COMUNALE Dott.ssa Paola Marino**, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il **Dr. Morandi Giovanni** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- l'art. 39 della L. 449/1997 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 prevede, quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- l'art. 2 del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e determinano le dotazioni organiche complessive dell'Ente;
- a norma dell'art. 1 comma 102 L.311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1 comma 2 e all'articolo 70 comma 4 del D.Lgs.165/2001, 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.448/2001 (Legge 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 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni;
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 D.Lgs.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;
- l'art. 22 comma 1 del D.Lgs.75/2017, prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4 del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni ed integrazioni, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo;
- con il Decreto del 8 maggio 2018 il Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

RILEVATO CHE le predette linee di indirizzo forniscono agli enti pubblici e agli enti locali, che nello specifico le devono applicare adeguandole ai propri ordinamenti, i seguenti elementi per la redazione dei piani:

- coerenza con gli strumenti di programmazione;
- complementarietà con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- procedura e competenza per l'approvazione;
- superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica";
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;

- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali;

CONSIDERATO il vigente quadro normativo che richiede, al fine di poter procedere alle assunzioni, la verifica del rispetto dei seguenti vincoli:

- art. 1, comma 557, della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), prevede che gli enti locali soggetti al patto di Stabilità interno, assicurino la riduzione della spesa di personale, calcolata secondo le indicazioni del comma 557-bis e in caso di mancato rispetto di tale vincolo, come previsto dal successivo comma 557-ter, si applica il divieto agli enti di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;
- art. 1 comma 557 quater della L. 296/2006, dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, a decorrere dall'anno 2014 assicurino nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione e non più al valore relativo all'anno precedente;
- la Deliberazione della Sezione Autonomie della Corte Conti n. 25/2014, ha chiarito che a decorrere dall'anno 2014, il nuovo parametro cui è ancorato il contenimento della spesa di personale è la spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico;
- art. 16 del D.L. 113/2016 ha mutato il quadro normativo di riferimento precedente, abrogando in via diretta la lettera a) dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
- rispetto pareggio di bilancio dell'anno precedente (legge 28 dicembre 2015, n. 208) e dell'anno in corso;
- comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato dell'avvenuto rispetto del pareggio entro il 31 marzo (L. 232/2016);
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i che prevede il contenimento della spesa complessiva per assunzioni flessibili entro il limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (Sezione Autonomie - Delibera n. 2/2015);
- rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2, lett. c, del d.l. 66/2014);
- invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470, della legge 232/2016;
- a decorrere dal 2018, aver conseguito il saldo di competenza nell'ambito degli obiettivi di finanza pubblica in tema di "pareggio di bilancio" nell'anno precedente (art. 1, comma 475, lett. e), L. n. 232/2016 – Legge di bilancio 2017);
- mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali (art. 1, comma 476, L. n. 232/2016 – Legge di bilancio 2017);
- comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 232/2016;

RICHIAMATO l'art.1 comma 762 della L.208/2015 (Legge di Stabilità 2016), il quale ha previsto che dal 2016 tutte le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale, che fanno riferimento al patto di stabilità interno, si intendono riferite ai nuovi obiettivi di finanza pubblica del "pareggio di bilancio", ferme le disposizioni di cui all'art.1 comma 557 della L.296/2006 sopra richiamate;

RICHIAMATO l'art. 33 del D.L.34/2019, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58 che, a superamento del regime del turn – over, detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;

RICHIAMATE le seguenti disposizioni:

- il comma 1 del predetto art. 33 D.L.34/2019, secondo cui la disciplina è dettata "anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145";
- il comma 2 del predetto art. 33 D.L.34/2019, come modificato dal comma 853 art.1 della L. 160/2019 che 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 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'art. 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. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 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:

- a) il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018;
- b) la sezione autonomie della Corte dei Conti con deliberazione N.25/SEZAUT/2017/QMIG, pronunciandosi sulla questione di massima posta dalla Sezione di controllo per la Regione Sardegna con la deliberazione n. 70/2017/PAR, ha enunciato i seguenti principi di diritto:
- c) la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;
- d) la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;
- e) i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini;

VISTI:

- il Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" - pubblicato sulla G.U. n.108 del 27.04.2020;
- il CCNL Funzioni Locali 2019/2021, firmato il 16.11.2022;

- la Circolare 13 maggio 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni" - pubblicato sulla G.U. n.226 del 11.09.2020;

PRESO ATTO che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di dotazione organica si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del Piano Triennale di Fabbisogno del Personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione di budget assunzionali;

RICHIAMATO l'art.6 D.L.80/2021, convertito con modificazioni nella L.113/2021, che ha introdotto, quale sintesi e semplificazione degli strumenti di programmazione, il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato PIAO;

RILEVATO che, nell'ambito del predetto Piano, è prevista, altresì, la programmazione del fabbisogno di personale e dato atto che, ai sensi di quanto disposto dall'art.7 D.M. 30.06.2022 n.132, il PIAO è adottato entro il 31.12.2022 e, in caso di differimento del termine previsto per l'approvazione del bilancio di previsione vi è il differimento di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci

VISTA la Faq Arconet – Ragioneria Generale dello Stato del 16.02.2023, che, ai fini del coordinamento degli strumenti di programmazione, ha stabilito quanto segue: *"(...) in occasione dell'approvazione del bilancio di previsione, gli enti locali non possono determinare gli stanziamenti riguardanti la spesa di personale sulla base del Piano dei fabbisogni di personale previsto nell'ultimo PIAO approvato, riguardante il precedente ciclo di programmazione, ma devono tenere conto degli indirizzi strategici e delle indicazioni riguardanti la spesa di personale previsti nel DUP e nella eventuale nota di aggiornamento al DUP relativi al medesimo triennio cui il bilancio si riferisce"*;

DATO ATTO che il Bilancio di previsione 2023/2025, e il Documento Unico di Programmazione D.U.P. 2023/2025, sono stati approvati con Deliberazione di Consiglio Comunale n.18 del 24.05.2023;

RILEVATO che con Deliberazione di Consiglio Comunale n.12 del 24.05.2023 è stato approvato il Rendiconto esercizio finanziario 2022;

VISTO e RICHIAMATO quanto stabilito dalle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" approvate con D.M. 08.05.2018: *"L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata"*;

RILEVATA, la necessità di rivedere il piano del fabbisogno già approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n.40 del 03.04.2023, allegata al Documento Unico di Programmazione D.U.P. 2023/2025, alla luce delle nuove risultanze contabili del Rendiconto 2022, e tenuto conto di esigenze contingenti emerse successivamente all'approvazione del piano del fabbisogno innanzi richiamato;

RILEVATO che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1 comma 557 della L.296/2006 e ss.mm.ii., è pari a € 1.637.672,67, quale importo della media della spesa di personale nel triennio 2011/2013;

VISTO l'art. 33 del D.Lgs.165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L.183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dal 01.01.2012 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;

RITENUTO necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

RITENUTO, al fine di verificare l'eventuale presenza di personale in esubero, di assumere quale riferimento il rapporto stabilito dal D.M.18.11.2020: "Individuazione dei rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2020-2022";

DATO ATTO che il suddetto D.M. fissa il rapporto per la fascia di appartenenza del Comune di Gravellona Toce (abitanti: 7626, fascia da 5.000 a 9.999) in 1/169 (rapporto dipendente al 31/12 dell'anno precedente per abitante) e che, pertanto, il Comune di Gravellona Toce, che al 31.12.2022 occupava n.33 dipendenti, rispetta tale parametro ($7626/169 = 45,12$);

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 ss.mm.ii.;

VISTO e RICHIAMATO quanto stabilito dalle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" approvate con D.M. 08.05.2018: *"L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata"*;

VISTO l'art.5 comma 2 D.M. 17.03.2020: "Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione";

RILEVATO che il Comune di Gravellona Toce non ha resti assunzionali maturati o utilizzabili con riferimento al quinquennio 2014 - 2019;

VISTO il prospetto allegato al presente atto sub "A", nel quale è indicato il valore finanziario della capacità assunzionale di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, calcolato, applicando la normativa tutta innanzi meglio riportata e richiamata, tenendo conto del rapporto spese correnti / spese di personale e che è pari alla percentuale del 22,68%;

RILEVATO che, in considerazione della fascia demografica del Comune di Gravellona Toce, il valore soglia è stabilito nella percentuale del 26,90%, e, pertanto, l'incremento massimo sarebbe previsto nella somma complessiva di € 256.805,00;

RILEVATO, tuttavia, che, in base a quanto disciplinato dall'art.5 del D.M. 17.03.2020: "In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, 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 indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art.4 comma 1";

DATO ATTO che tale misura, secondo quanto chiarito dalla Circolare 13.05.2020, è finalizzata a rendere graduale la dinamica di crescita della spesa di personale e che, pertanto, poichè, per la fascia demografica del Comune di Gravellona Toce è pari per l'anno 2023 alla percentuale del 25%, l'incremento massimo di spesa di personale per l'anno 2023 è pari ad € 343.749,19, comunque superiore al valore soglia;

VISTO l'art.3 comma 2 ultimo capoverso del D.M.21.10.2020, il quale dispone che: "Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n.34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, 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";

VISTA e RICHIAMATA la Deliberazione di Giunta Comunale n.49 del 12.04.2023, con la quale si concedeva il nulla osta alla mobilità tra enti, relativamente alla figura di n.1 Istruttore Amministrativo e la successiva Deliberazione di Giunta Comunale n.73 del 22.05.2023, con la quale veniva previsto il passaggio per mobilità a far data dal 01.06.2023;

VISTO il CCNL 2019/2021 del 16.11.2022, operativo dal 01.04.2023, che introduce il nuovo sistema di classificazione dei dipendenti, secondo il seguente prospetto:

Area dei Funzionari e degli Operatori Esperti

Area degli Istruttori

Area degli Operatori Esperti

Area degli Operatori

VISTE le linee di indirizzo per la guida delle pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale approvate con D.M.22.07.2022, che integrano gli indirizzi approvati nel 2018 e specificano la procedura da seguire per:

- mappare, cioè individuare e descrivere i processi produttivi;
- classificare i processi in gruppi omogenei;
- identificare le famiglie professionali nell'ambito dei gruppi omogenei di processi;
- declinare le famiglie professionali in profili di ruolo da collocare nelle varie aree (cioè i veri e propri profili professionali), rispetto ai quali definire finalità, principali responsabilità e attività svolte, e ai quali associare profili di competenza, vale a dire conoscenze e capacità richieste;

RICORDATO che l'art.6 D.L. 80/2021, convertito in L.113/2021, ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), strumento di programmazione "trasversale", che integra i contenuti degli atti di programmazione, tra i quali il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale;

VISTO il D.M. 132/2022, che ha individuato i contenuti di massima del PIAO, tra cui la programmazione triennale dei fabbisogni di personale (sottosezione 3.3), nella quale devono essere integrati (e quindi valutati e considerati nei fabbisogni) i seguenti contenuti:

- la verifica delle eccedenze di personale (ex art. 33 del d.lgs. 165/2001);
- il piano della formazione del personale;
- la programmazione delle cessazioni dal servizio;
- la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di semplificazione e digitalizzazione dei processi, di esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

CONSIDERATO CHE, alla luce della disciplina citata, l'Ente identifica i fabbisogni di profili professionali e di risorse umane, anche in base:

- alla mappatura aggiornata dei processi produttivi, sia in senso statico che prospettico;
- alla verifica delle competenze necessarie al loro svolgimento, dei ruoli che le combinano, dei profili di ruolo e competenza necessari a coprire questi ruoli, e del confronto fra queste necessità e il personale in forza con le sue competenze attuali (bilancio delle competenze) e programmate (piano della formazione con risultati attesi);

RITENUTO, per quanto finora ricostruito e nelle more di approvazione del PIAO, quale strumento di programmazione a completamento del presente atto di programmazione finanziaria, tenuto conto delle necessità dell'Ente nella gestione dell'attività ordinaria, di approvare, in considerazione delle capacità assunzionali a legislazione vigente e della sostenibilità finanziaria della spesa, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023/2025, come segue:

- assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2023:

assunzione n.1 Istruttore (da assegnare al Servizio Tecnico) – tempo pieno

assunzione di n.1 Istruttore – Educatore Asilo Nido – tempo pieno

assunzione n.1 Istruttore (da assegnare al Servizio Tributi – Finanziario) – tempo pieno

- assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2024: nessuna

- assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2025: nessuna;

DATO ATTO della necessità di fissare la spesa da destinare al lavoro flessibile per l'anno 2023, tenuto conto dell'esigenza di garantire l'operatività delle funzioni fondamentali e dei servizi dell'Ente, nell'importo di € 10.000,00, tenuto conto che il limite previsto quale spesa sostenuta nell'anno 2009 è pari ad € 33.186,00;

RILEVATO che, al fine di una più efficiente gestione del personale in organico e di una più efficiente organizzazione degli uffici e dei servizi, nonché di una ottimizzazione dell'assolvimento delle funzioni fondamentali, l'Ente attiva convenzioni con altre amministrazioni;

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;

RICHIAMATO altresì il C.C.N.L. Regioni ed enti locali e il C.C.N.L. Funzioni Locali;

VISTO che il presente piano del fabbisogno necessita del parere obbligatorio dell'organo di revisione, acquisito agli atti;

RILEVATO di procedere alla trasmissione del presente provvedimento alle OO.SS.;

VISTO il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio interessato ai sensi degli artt. 49 e 147/bis del D.Lgs.267/2000 sotto il profilo della regolarità tecnica;

VISTO il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs.267/2000 sotto il profilo della regolarità contabile;

Con voti favorevoli unanimi, espressi dagli aventi diritto nei modi di legge,

DELIBERA

1. DI DARE ATTO che la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1 comma 557 della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari ad e 1.637.672,67, quale importo riferibile al triennio 2011/2013;

2. DI DARE ATTO che, a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs.165/2011, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs.165/2001, non emergono situazioni di personale in esubero;

3. DI PRENDERE ATTO che l'incremento massimo di spesa di personale per l'anno 2023 è pari ad € 256.805,00, che deve, in conclusione, e stante quanto in parte motiva ricostruito e tenuto conto di quanto riportato nel prospetto allegato al presente piano, intendersi quale capacità assunzionale per l'esercizio finanziario in corso del Comune di Gravellona Toce;

4. DI APPROVARE, in considerazione delle capacità assunzionali a legislazione vigente, e della sostenibilità finanziaria della spesa, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023/2025, a parziale modifica della Deliberazione di Giunta Comunale n.40 del 03.04.2023, come segue:

- assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2023:

assunzione n.1 Istruttore (da assegnare al Servizio Tecnico) – tempo pieno

assunzione di n.1 Istruttore – Educatore Asilo Nido – tempo pieno

assunzione n.1 Istruttore (da assegnare al Servizio Tributi – Finanziario) – tempo pieno

- assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2024: nessuna

- assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2025: nessuna;

5. DI RIBADIRE 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 a legislazione vigente, e rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di

bilancio”, nonché i limiti imposti dall’art. 1 comma 557 della L. 296/2006 e ss.mm.ii., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);

6. DI FISSARE il limite di spesa del lavoro flessibile, per le motivazioni in parte motiva rassegnate, nell’importo di € 10.000,00 complessive;

7. 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.33/2013 e ss.mm.ii.;

8. DI DARE ATTO che il presente Piano costituisce allegato obbligatorio al DUP 2023/2025, e che lo stesso sarà ulteriormente declinato in sede di approvazione del PIAO, quale strumento di programmazione a completamento del presente atto di programmazione finanziaria;

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.165/2001, come introdotto dal D.Lgs.75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

10. DI TRASMETTERE il presente piano alle OO.SS.;

11. DI DICHIARARE, previa separata votazione e con voto unanime e favorevole, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell’art.34 comma 4 del D.Lgs.267/2000.

* * * * *

Visto si esprime PARERE Favorevole in ordine alla Regolarità contabile ai sensi dell’art. 49 del D.Lgs. 267 del 18 agosto 2000.

Data: 29-05-2023

Il Segretario Comunale
F.to Paola Marino

Visto si esprime PARERE Favorevole in ordine alla Regolarità tecnica ai sensi dell’art. 49 del D.Lgs. 267 del 18 agosto 2000.

Data: 29-05-2023

Il Segretario Comunale
F.to Paola Marino



Letto, confermato e sottoscritto
In originale firmati

IL PRESIDENTE
F.to Giovanni Morandi

L'ASSESSORE ANZIANO
F.to Anna Di Titta

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Paola Marino

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione è stata pubblicata, il giorno 26-06-2023, all'Albo Pretorio on-line del Comune inserito nel sito web: www.comune.gravellonatoce.vb.it per rimanervi 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 32, comma 1, Legge 69/2009 e s.m.i.

Gravellona Toce, li 26-06-2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Paola Marino

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Gravellona Toce, li 26-06-2023



IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dott.ssa Paola Marino)

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA' (ART. 134 – COMMA 3 – D. LGS. N. 267/2000)

- Dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134 - comma 4 – D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267).
- Esecutiva a decorrere dal decimo giorno di pubblicazione (art. 134 - comma 3 -.D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267).

Gravellona Toce, li 26-06-2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Paola Marino