



COMUNE DI INDUNO OLONA
Provincia di Varese

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione n. 27 del 21/02/2023

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2023-2025 QUALE SEZIONE 3.3 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE.

L'anno **duemilaventitre** addì **ventuno** del mese di **febbraio** alle ore **18:30** nella sala Giunta comunale, si sono riuniti i componenti di questa Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

CAVALLIN MARCO	SINDACO	Presente
ZAINI CECILIA	VICE SINDACO	Presente
COLOMBO MAURIZIO	ASSESSORE	Presente
FILPA MONICA	ASSESSORE	Presente
ANDREOLETTI CLAUDIO	ASSESSORE	Presente
TORTOSA MAURIZIO	ASSESSORE	Presente

Presenti n. 6

Assenti n. 0

Con l'intervento e l'opera del Dott.ssa Maria Conte .

Presiede la seduta, nella sua qualità di SINDACO, l'Arch. Marco Cavallin che dichiara valida la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2023-2025 QUALE SEZIONE 3.3 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamata la precedente deliberazione n. 2 del 11/01/2022 ad oggetto "Approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (P.T.F.P.) 2022 -2024;

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 e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»;

Viste in tal senso le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/07/2018);

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 di Giunta Comunale n. 89 del 19/07/2022 avente ad oggetto "Approvazione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (P.I.A.O.) 2022-2024 ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021", in particolare la sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" – sotto sezione 3.3 "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale";

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 convertito 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 11.09.2020, con la quale vengono fornite indicazioni per l'applicazione concreta del nuovo sistema di calcolo;

Considerato che secondo quanto previsto dal Decreto Ministero Interno del 21/10/2020 (G.U.297 del 30.11.2020) non è stata inclusa nelle spese, e parallelamente nelle entrate, la quota di rimborso pervenuta dagli altri enti aderenti alla convenzione di Segreteria della quale il Comune di Induno Olona è titolare, negli importi risultanti dal consuntivo 2021;

Ritenuto pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale ma da approvare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente;

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 18,88%, 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;

Considerato che:

- la circolare 13 maggio 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica sul decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, attuativo dell'art. 33 comma 2 del decreto legge n. 39/2019, convertito con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni stabilisce, per i Comuni con popolazione compresa tra 10.000 e 59.999 che si collocano al di sotto del valore soglia (27%) la possibilità di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia;

- la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato (2021) ammonta ad € 1.189.663,45 l'ente ha la possibilità di incrementare la propria spesa di personale nell'anno 2023

fino a raggiungere il 27% di € 6.300.825,71 (media dei primi tre titoli delle entrate del triennio 2019-2021 al netto del F.C.D.E). raggiungendo quindi una spesa complessiva per l'anno 2023 di € 1.701.222,94 con un incremento di € 511.559,47 che è l'8,12% (valore differenziale tra le due percentuali del "valore soglia" il 27% e del valore "effettivo" 18,88%) di € 6.300.825,71;

- tuttavia l'incremento di € 511.559,47 deve avvenire nel rispetto della dinamica di crescita delimitata dalla tabella 3 (contenuta nell'art. 5) che individua le percentuali massime di incremento annuale della spesa di personale;

- l'incremento massimo teorico di € 511.559,47 viene così "calmierato" dall'art 5 del DM *"Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio" ai sensi del quale in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia (il 27%), possono incrementare annualmente, per assunzioni a tempo indeterminato, la spesa di personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato nella seguente tabella 2, che per l'anno 2023 per i Comuni della fascia demografica f) da 10.000 a 59.999 abitanti è del 21%, sempre 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 e considerato che la spesa di personale nel 2018 ammontava ad € 1.582.511,08 la spesa massima è il 21% di € 1.582.511,08 pari ad € 332.327,33;*

Rilevato pertanto che il Comune di Induno Olona dispone di un margine di potenziale maggiore spesa pari a € 332.327,33 per l'anno 2023 (vedi conteggi come da allegato 1),

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 suddetto programma di reclutamento 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 € 1.772.956,79 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 *"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 approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);

2) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;

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

4) 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);

5) 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);

6) 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;

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

Preso atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

1) il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024, è stato approvato con la deliberazione G.C. n.2 del 11/01/2022;

2) Con il Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024 approvato con la deliberazione n. 20 del 15,02,2022 è stato adottato anche il Piano degli obiettivi;

3) è stata verificata l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165) come da attestazioni rese dai responsabili di settore agli atti;

4) il Piano Triennale delle Azioni Positive anni 2023-2025 è stato adottato con propria deliberazione G.C. n. 7 del 17/01/2023;

5), 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) risulta rispettato, sia sulla base delle risultanze del rendiconto 2019 e sul bilancio di previsione 2021/2023, come certificato dal Collegio dei Revisori e meglio indicato nel prospetto allegato alla presente deliberazione;

6) l'Ente:

✓ ha approvato il bilancio di previsione per l'esercizio 2022/2024 entro il termine del 31 marzo 2022, come da D.M. 24/12/2021 e ha effettuato la dovuta trasmissione al sistema BDAP entro i termini normativamente definiti e risulta regolarmente acquisito dal Sistema come da documentazione in atti;

✓ ha approvato il rendiconto 2021 e sono stati rispettati i termini normativamente definiti per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche e regolarmente acquisiti, come da documentazione in atti;

7) in base ai parametri definenti lo stato di deficitarietà strutturale l'Ente non risulta ente deficitario;

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 della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, rientra nella programmazione finanziaria già esistente, 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;

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

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

Ritenuto pertanto di aggiornare il fabbisogno di personale per gli esercizi 2023-2025 secondo il seguente programma di assunzioni come da tabella sotto riportata:

CAT	PROFILO	Settore	TEMPO	IMPORTO in Euro	IMPORTO con tredicesima in Euro	IMPORTO Contributi in Euro	IMPORTO in Euro tab. E .	TOTALE in Euro tab. F comprensivo di elemento perequativo
D1	Assistente Sociale	Servizi Persona	alla Pieno	23.009,07	24.926,49	7.148,92	32.075,41	32.358,79
C1	Istr. Tecnico	Tecnico	Pieno	21.146,87	22.909,11	6.570,33	29.479,44	29.822,37
C1	Istr. Amm.vo	Servizi Persona	alla Pieno	21.146,87	22.909,11	6.570,33	29.479,44	29.822,37
C1	Istr. Amm.vo	Amministrati vo	Pieno	21.146,87	22.909,11	6.570,33	29.479,44	29.822,37
C1	Istr. Amm.vo	Eco/Fin.rio	Pieno	21.146,87	22.909,11	6.570,33	29.479,44	29.822,37
C1	Istr. Amm.vo	Eco/Fin.rio	Pieno	21.146,87	22.909,11	6.570,33	29.479,44	29.822,37
TOTALE								181.470,64

Nota: il costo totale fa riferimento alla spesa calcolata su base annua (dal 01/01 al 31/12) ed è comprensivo dell'elemento perequativo di cui all'art. 66 del C.C.N.L. Funzioni Locali del 21/05/2018 che, a seguito rinnovo contrattuale in data 16/11/2022 viene conglobato nello stipendio tabellare, come da Tabella F del C.C.N.L. 16/11/2022.

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 suddetto programma di reclutamento senza superare il "valore soglia" sopra citato;

Dato atto 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;

Ritenuto pertanto di aggiornare il fabbisogno di personale per gli esercizi 2023-2025;

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

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

Considerato che la spesa relativa al piano assunzionale trova copertura nei corrispondenti capitoli di spesa del personale del redigendo Bilancio di Previsione 2023-2025;

Dato atto che sono stati acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica dal responsabile del settore interessato e di regolarità contabile dal responsabile del settore Economico/Finanziario di cui all'art. 49, comma 1 e s.m.i. del T.U.E.L. 267 del D.Lgs 18/08/2000 che allegati al presente atto ne formano parte integrante e sostanziale;

Per propria competenza ai sensi dell'art.29 dello Statuto Comunale e dell'art.48 del T.U.E.L. 18/08/2000 n. 267;

Ad unanimità di voti favorevoli espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

per le motivazioni richiamate 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 18,88%;
- che di conseguenza il margine potenziale di spesa fino al raggiungimento del valore soglia, secondo quanto previsto dall'art. 4 del DPCM citato, come integrato e "calmierato" ai sensi dell'art. 5 del Decreto Ministeriale 13/05/2020 è pari-ad € 332.327,33 per l'anno 2023;

2) di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2023/2025 prevedendo, nelle more di definizione del P.I.A.O.2023-2025, la copertura dei posti in organico approvando il fabbisogno di personale per gli esercizi 2023-2025 secondo il programma di assunzioni descritto in premessa;

3) 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 del citato DPCM 17 marzo 2020;

4) 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.

5) di autorizzare per il triennio 2023/2025 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;

6) di autorizzare altresì la copertura dei posti che si renderanno vacanti a qualsiasi titolo nel corso del triennio.

7) 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;

8) di dare atto che il presente piano verrà attuato a seguito dell'acquisizione del parere favorevole da parte dell'organo di revisione;

9) di demandare ai Responsabili di Settore la competenza in ordine alla modalità di copertura delle posizioni individuate e quindi delle procedure di reclutamento da adottare (mobilità, utilizzo graduatorie di altri enti e concorso), secondo le procedure previste dal Regolamento degli Uffici e dei servizi in ordine all'approvazione dei bandi (di mobilità, di concorso e di avviso di selezione mediante utilizzo di graduatoria) che si renderanno necessari ed il coordinamento per l'avvio delle varie procedure di reclutamento.

10) di dichiarare, con successiva e separata votazione unanime, espressa nei modi e nelle forme di legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.stante l'urgenza di provvedere in merito per l'avvio delle procedure di reclutamento previste nel presente atto.



COMUNE DI INDUNO OLONA
Provincia di Varese

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

Verbale n. **10** del **21.02.2023**

IL SINDACO
Arch. Marco Cavallin

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Maria Conte