



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 166 DEL 25-08-2021

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2020 – 2022.
MODIFICA/INTEGRAZIONE.**

L'anno **DUEMILAVENTUNO** e questo giorno **VENTICINQUE** del mese di **AGOSTO**, alle ore **13:20** nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è legalmente riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede la seduta **GUJA GUIDI** nella sua qualità di **VICE SINDACO** e sono rispettivamente presenti e assenti i signori:

			presenti	assenti
1.	GUIDI GUJA	VICE SINDACO	X	
2.	MORELLI ALDO	ASSESSORE ANZIANO	X	
3.	BELLANDI FABIO	ASSESSORE		X
4.	GLIORI ANNALENA	ASSESSORE		X
5.	GROSSI FIORELLA	ASSESSORE	X	

Assiste il **VICE SEGRETARIO GENERALE Dr. BARBARA MENINI** incaricato della redazione del presente verbale.

IL PRESIDENTE

constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita i presenti all'esame dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- l'art. 2 del D.Lgs 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.Lgs 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del D.Lgs 165/2001, come modificato dal D.Lgs 75/2017, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'art. 33, del D.Lgs 165/2001;
- l'art. 89 del D.Lgs 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 91 del D. Lgs n. 267/2000 dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 33 del D.Lgs 165/2001 dispone *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare”*;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D.Lgs 165/2001 prevede che, in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, ciascuna amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati [...] garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- in attuazione di quanto previsto dall'art. 22, comma 1, del D.Lgs 75/2017, con Decreto 8.5.2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni”*;
- le linee guida di cui al decreto ministeriale in questione definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni sono tenute ad adattare, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Agli enti territoriali è ancora riconosciuta autonomia nella definizione dei piani, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, e nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- le linee guida lasciano ampio spazio agli enti locali, individuando comunque per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una *“spesa potenziale massima”*, in questi termini: *“per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente”*;

DATO quindi atto che, in ossequio all'art. 6 del D.Lgs 165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente impostare la programmazione delle nuove assunzioni tenendo conto di tale limite di spesa potenziale massima, nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale, in modo che entro tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del D.Lgs 165/2001, 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;

VISTO l'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, c.d. "Decreto Crescita", convertito con modificazioni dalla legge 58/2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, della Legge 162/2019, che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, rispetto al previgente sistema che prevedeva la determinazione di un budget assunzionale maturato per effetto delle cessazioni di personale a tempo indeterminato avvenute nell'anno precedente, con la possibilità a determinate condizioni di utilizzare anche negli anni successivi i residui di budget non impiegati;

CONSIDERATO che il quadro normativo che è venuto a delinearsi con l'approvazione del D.L. 34/2019 è stato poi ulteriormente definito con l'adozione del D.M. 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 108 del 27 aprile 2020, finalizzato all'individuazione dei valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

CONSIDERATO che le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute nell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che questo Ente ha già aggiornato una volta il Piano triennale dei fabbisogni di personale applicando le nuove norme;

VISTO che il calcolo del rapporto tra spese di personale ed entrate, come definito dal citato D.M. 17 marzo 2020 e come descritto in dettaglio nella Circolare Ministeriale bollinata in data 8 giugno 2020, già effettuato in sede di aggiornamento al Piano triennale dei fabbisogni di personale adottato con delibera di Giunta comunale n. 203 del 10/9/2021, ha dato come esito una percentuale pari al 21,96% sulla base dei dati ricavati dal Rendiconto 2019; tenuto conto della fascia demografica a cui appartiene il Comune di Pescia, questa percentuale si colloca sotto il valore soglia del 27% ;

PRESO ATTO, quindi, che avendo l'Ente registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 21,96%, è possibile procedere all'assunzione di personale incrementando la relativa spesa per un massimo del 9%, così come stabilito dalla tabella 2 del D.M. già richiamato;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 203 del 10/9/2020 con la quale è stato aggiornato il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2020/2022, applicando la nuova normativa in materia e nel quale si erano previste le seguenti assunzioni:

CATEGORIA	PROFILO	2020	2021	2022	TOTALE
B1	Operaio	1			1
B3	Collaboratore professionale		3		3
C	Istruttore amministrativo	3	1	2	6
C	Istruttore tecnico informatico		1		1
C	Agente di Polizia Municipale	2			2
D1	Istruttore direttivo amministrativo	2			2
D1	Istruttore direttivo tecnico	1			1
D1	Ufficiale di Polizia Municipale		1		1
Totale assunzioni 2020		9			
Totale assunzioni triennio 2020-2021-2022					17

DATO ATTO che questo Ente, tenuto conto nuova previsione di assunzione di n. 2 istruttori direttivi amministrativi nell'anno 2020, ha effettuato l'assunzione di n. 1 unità nel mese di ottobre 2020, mediante scorrimento di propria graduatoria e, dopo aver bandito un nuovo concorso, ha in previsione l'assunzione di un'ulteriore unità a decorrere dall'1/9/2021;

DATO ATTO, altresì, che l'istruttore direttivo amministrativo assunto nel mese ottobre 2021, assegnato all'U.O.C. Opere pubbliche e protezione civile, ha presentato le proprie dimissioni dopo il superamento del periodo di preavviso, e che, pertanto, risulta necessario procedere ad una rapida

assunzione al fine di garantire la piena funzionalità del servizio;

CONSIDERATO che l'Ente risulta in possesso di una graduatoria per istruttori direttivi tecnici e che, quindi, risulta più opportuno procedere alla copertura del posto rimasto vacante mediante l'assunzione di n. 1 unità mediante scorrimento della stessa graduatoria;

RITENUTO, pertanto, opportuno, nelle more dell'approvazione del nuovo Piano triennale dei fabbisogni di personale, procedere ad una modifica puntuale di quello attualmente in vigore prevedendo l'assunzione di n. 1 unità di istruttore direttivo tecnico, in luogo dell'istruttore direttivo amministrativo che si è dimesso;

CONSIDERATO che la nuova previsione non comporta un aumento della spesa di personale rispetto a quanto previsto nel Piano triennale dei fabbisogni di personale da ultimo aggiornato con deliberazione di Giunta comunale n. 203 del 10/9/2020;

TENUTO CONTO, infatti, che a fronte di una spesa complessiva pari ad € 34.297,30 per n. 1 unità di personale appartenente alla cat. D sull'anno 2021, questo Ente, considerando le dimissioni del dipendente e la previsione di assunzione della nuova unità dall'1/9/2021, registrerà un risparmio pari ad € 5.716,20;

VISTO il prospetto "Allegato A", parte integrante del presente provvedimento, che riassume la situazione relativa alla dotazione organica del Comune di Pescia alla data del 31/7/2021 e lo stato circa le assunzioni già programmate;

RICHIAMATA interamente la relazione illustrativa finanziaria allegata alla deliberazione di Giunta Comunale n. 203 del 10/9/2021, che conferma la situazione dell'Ente anche tenuto conto della nuova assunzione prevista;

PRESO pertanto atto, per quanto già illustrato nella relazione sopra richiamata:

- la capacità assunzionale dell'ente non è più basata, come negli anni passati, sulla formazione di un budget per effetto delle cessazioni di personale, ma piuttosto sul concetto di sostenibilità finanziaria come introdotto dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, e come meglio definito con il D.M. 17 marzo 2020;
- la programmazione delle assunzioni per l'anno 2020, comprensiva delle modifiche apportate con questo aggiornamento, consente di rispettare i vincoli imposti dalla nuova normativa;
- la programmazione delle assunzioni per il triennio 2020-2022, in rapporto allo sviluppo della spesa potenziale massima, rispetta ampiamente i vincoli sul contenimento della spesa di personale;

DATO pertanto atto che il Comune di Pescia ha rispettato, per l'anno 2020 e 2021, tutte le condizioni richieste dalla normativa per poter procedere ad assunzioni, ed in particolare:

- a) rispetto degli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio, posto che a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, comma 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo;
- rispetto al principio di contenimento della spesa di personale, ai sensi dell'art. 1, commi 557, 557 bis, 557 ter e quater della L. n. 296/2006: la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della L. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011, 2012, 2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-quater della L. n. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014;
 - l'insussistenza di situazioni soprannumerarie o eccedentarie di personale, né in relazione alle attività svolte dai Servizi dell'Ente, né in riferimento alla situazione finanziaria, nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità del personale ai sensi e per gli effetti dell'art. 33 del D.Lgs 165/2001;
 - l'approvazione del Piano triennale delle azioni positive 2020-2023 in materia di pari opportunità con la delibera di Giunta comunale n. 5 del 12/1/2021;
 - l'approvazione, entro i termini previsti, del Bilancio di previsione 2021/2023 e del Documento unico di programmazione 2021/2023, con deliberazione del Consiglio comunale n. 41 del 31/3/2021; l'approvazione del Rendiconto della gestione 2020 con deliberazione del Consiglio comunale n. 66 del 4/6/2021; l'invio dei dati alla Banca Dati delle Pubbliche Amministrazioni, come richiesto dall'art. 9, comma 1 quinquies del D.L. 113/2016;

DATO ATTO, altresì, che con deliberazione della Giunta comunale n. 4 del 14/01/2021 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2021/2023 che, insieme al Documento unico di programmazione 2020/2022, costituisce il Piano della performance del Comune di Pescia, la cui adozione rappresenta un presupposto necessario per procedere alle assunzioni di personale come previsto dall'art. 10 del D.Lgs 150/2009;

RITENUTO, pertanto, di approvare l'integrazione al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022, prevedendo l'assunzione di un'ulteriore unità di personale di istruttore direttivo tecnico;

CONSIDERATO che, a seguito delle novità introdotte dal D. Lgs 75/2017, ogni riferimento corrente alla dotazione organica è da intendersi come un valore finanziario, e non come numero di dipendenti per ogni categoria contrattuale o profilo professionale. In sostanza, la dotazione organica di ogni amministrazione è data dal personale già assunto sommato a quello che sarà possibile acquisire nel rispetto di tutti i vincoli di natura normativa e finanziaria. Tenuto conto di ciò:

- si dà atto, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che allo stato attuale non si evidenziano casi di soprannumero o comunque eccedenze di personale;

- in coerenza con quanto ora previsto dal citato art. 6 del D.Lgs 165/2001, che stabilisce di indicare in sede di programmazione dei fabbisogni di personale la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, di dà atto che in caso di completa attuazione delle assunzioni programmate di avrebbe un incremento della dotazione organica attuale pur nel rispetto di limiti di spesa determinati dalla normativa vigente.

A questo proposito si precisa che il vincolo fissato dall'art. 1, comma 557 e seguenti della L. 296/2006, che alla luce delle novità normative del 2017 costituisce il termine di riferimento anche per il nuovo concetto di dotazione organica, vede come limite da non superare la spesa della media del triennio 2011-2013, pari ad euro 3.779.009,18, mentre la spesa potenziale massima corrispondente alla dotazione organica rimodulata con questo aggiornamento e pari a 87 dipendenti di ruolo alla fine del triennio, non supera in alcun caso il limiti di cui sopra.

DATO ATTO che del presente aggiornamento alla programmazione triennale dei fabbisogni del personale 2020/2022 sarà data comunicazione alle OO.SS.;

VISTI gli allegati pareri di regolarità tecnica e contabile resi dal Dirigente del Servizio 1 - Gestione delle risorse e promozione, espressi ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001;

RICHIAMATI:

- il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- il C.C.N.L. vigente;

CON VOTI UNANIMI palesemente espressi,

DELIBERA

1. Di integrare e, di conseguenza, modificare il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 come evidenziato in parte narrativa;
2. di dare atto che la dotazione organica dell'Ente per gli anni 2020/2022 è quella evidenziata nell'allegato sub A);
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 a legislazione vigente, come evidenziato dalla relazione tecnico finanziaria, già approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 203 del 10/9/2020;
4. di dare atto che le risorse necessarie per la realizzazione delle assunzioni previste nel Piano triennale dei fabbisogni di personale, comprensivo anche della nuova previsione, risultano stanziato nel bilancio di previsione 2021/2023 con sufficiente disponibilità;

5. di incaricare l'Ufficio Personale della predisposizione degli atti conseguenti alla modifica apportata al Piano triennale dei fabbisogni di personale;
6. di dare mandato gli Uffici competenti di procedere alla predisposizione del nuovo Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023;
7. di dare atto che saranno osservati gli obblighi di trasparenza di cui al D. Lgs 33/2013;
8. di procedere alla trasmissione del presente atto al Segretario generale, alle Dirigenti e alle OO.SS..
9. Di dichiarare, vista l'urgenza di provvedere per quanto esplicitato in narrativa, a seguito di votazione separata dall'esito **UNANIME**, **l'immediata eseguibilità** dell'atto ai sensi dell'art. 134, comma 4° del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Il presente verbale, previa lettura, è come appresso approvato e sottoscritto.

**IL PRESIDENTE
GUJA GUIDI**

**IL VICE SEGRETARIO
GENERALE
Dr. BARBARA MENINI**

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del DLgs 07/03/2005 n. 82 e s.m.i (CAD), il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa. Il presente documento è conservato in originale nella banca dati del Comune di Pescia ai sensi dell'art. 3-bis del CAD.