



CITTA' DI CANALE

Provincia di Cuneo

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 113 del 03/07/2019

Oggetto :

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2021/2022 – REVISIONE DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

L'anno **duemiladiciannove**, addì **tre**, del mese di **luglio**, alle ore 19:15, nella sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei Signori:

Cognome e nome	Carica	Pr.	As.
1. FACCENDA Enrico	Sindaco	X	
2. GALLINO Giovanni	Vice Sindaco	X	
3. PENNA Claudio	Assessore	X	
4. MALAVASI Simona	Assessore Esterno	X	
5. DESTEFANIS Lidia	Assessore Esterno	X	
Totale		5	0

Assiste all'adunanza il **D.SSA SACCO BOTTO Anna** che provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Signor **FACCENDA Enrico** nella sua qualità di **SINDACO** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

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 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 27/7/2018);

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;

Vista l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto tra art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014, L. 208/2015 (legge di stabilità 2016), D.L. 113/2016 convertito Legge 7 agosto 2016, D.L. 50/2017 convertito in legge 96/2017 (decreto Enti locali);

Dato atto che l'articolo 14-bis del decreto legge 4/2019, convertito in legge 26/2019, prevede che:

- l'arco temporale di riferimento sul quale calcolare in modo cumulativo il valore delle cessazioni intervenute nell'anno precedente sia il quinquennio precedente e non più il triennio;
- ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità

Preso atto che per le cessazioni intervenute nel 2018 e 2019 si attua un turnover pari al 100% del rispettivo valore per finanziare nuove assunzioni dall'esterno;

Considerato che in materia di resti assunzionali di cui all'art.3, c.5, del D.L.90/2014 la delibera n.28/SEZAUT/2015/QMIG del 14/22 settembre 2015 ha fornito le seguenti indicazioni:

- a) il riferimento al triennio (oggi quinquennio) precedente inserito nell'art.4, comma 3, del D.L.78/2015, che ha integrato l'art.3 comma 5, del D.L.90/2014 è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti a ritroso rispetto l'anno in cui si intende effettuare le assunzioni.

- b) Con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art.3, c.5, del D.L.90/2014 va calcolato imputando la spesa a regime per l'intera annualità;

Vista la propria precedente deliberazione n. 54 del 9.04.2019 con la quale si è riapprovato il PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019-2021;

Rilevato che:

- a giugno 2013 è cessata nel ns. Comune una dipendente allocata nella categoria D3 - progressione da D1 - Istruttore Direttivo ufficio demografico che non è mai stata sostituita;
- a settembre 2016 è cessato nel ns. Comune un dipendente allocato nella categoria B5 - progressione da B1- Operatore generico che non è mai stato sostituito;
- l'Ente, nel rispetto dell'art. 14 bis della Legge n. 26 del 28.03.2019 (GU 75 del 29.03.2019), che ha convertito con modificazioni il D.L. 28.01.2019 n. 4, può beneficiare dell'utilizzo dei residui delle proprie facoltà assunzionali relative agli anni
 - ✓ 2014 - pari ad € 17.548,89 (60% della spesa dei cessati nel 2013)
 - ✓ 2017 - pari ad € 15.963,64 (75% della spesa dei cessati nel 2016) per un totale di € 33.512,53;
- tali resti non sono stati utilizzati nel periodo 2014-2018;
- con la propria delibera n. 54 del 9.04.2019 si è provveduto ad utilizzarli parzialmente, e precisamente per € 22.920,82 per l'assunzione a tempo indeterminato della figura di n. 1 istruttore amministrativo - categoria C1, a tempo pieno, a supporto servizio finanziario - tributi da effettuarsi, secondo le seguenti procedure ordinarie di reclutamento, che sono in corso di espletamento;

Richiamata la determina del Resp. Serv. Segreteria n. 382 del 24.06.2019 con la quale :

- si è accolta la domanda di pensione on line presentata dal dipendente C.G., contraddistinta con il n. 2054819800124 inoltrata all'Inps di Cuneo in data 12.06.2019, acquisita al protocollo dell'Ente al n. 6642 del 14.06.2019, per la pensione anticipata quota 100;
- si è preso atto della collocazione a riposo del suindicato dipendente C.G., attualmente inquadrato nella categoria D - posizione economica D3, con decorrenza 01.01.2020, con cessazione prevista dell'attività di lavoro dipendente il 31.12.2019 (ultimo giorno di servizio), con diritto e accesso immediato alla pensione anticipata, ai sensi e per gli effetti dell'art. 14 comma 1 del D.L. 4/2019;

Rilevato quindi che nel corso dell'anno 2020 alla luce del pensionamento - di un dipendente di qualifica D3 come sopra specificato - è indispensabile prevederne la pronta sostituzione;

Richiamato altresì l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale 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;

Rilevato che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 872.940,16;

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

Visti:

- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro

- con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 1 comma 719 e 723 della legge 208/2015, che impongono il rispetto delle disposizioni relative ai saldi di finanza pubblica (pareggio di bilancio) come condizione necessaria per le assunzioni;
- l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;
- l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

Preso atto che:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale, con propria delibera n. 108 in data 26.06.2019, immediatamente eseguibile
- l'ente ha rispettato il Patto di Stabilità interno per l'anno 2015 e gli obiettivi del pareggio di bilancio per l'anno 2016 -2017-2018, ed il bilancio di previsione 2019-2021 assicura il rispetto degli obiettivi
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- è stato adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2020-2022 (delibera della Giunta n. 107 In data 26.06.2019)

Considerati inoltre i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, come da proposta da parte dei Responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, approvati con deliberazione della Giunta Comunale numero 1 del 09.01.2019, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Visto l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e s.m.i., il quale prevede che per gli anni 2019/2021 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, e che nel ns. Comune è prevista la cessazione di un dipendente dall'attività in data 31.12.2019 (ultimo giorno di servizio), con diritto e accesso immediato alla pensione anticipata, ai sensi e per gli effetti dell'art. 14 comma 1 del D.L. 4/2019;

Ritenuto altresì di prevedere anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale

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;

Visto il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in data 03/07/2019

Acquisiti i pareri favorevoli, di cui all'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 267/2000 e all'art. 147/bis del medesimo Decreto Legislativo come disposto dal Decreto Legge n. 174/2012 in ordine alla regolarità tecnica e contabile del presente atto;

Con votazione unanime, favorevole, palesemente espressa,

DELIBERA

1) di approvare il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022, evidenziando che:

- relativamente alla dotazione organica, la spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 872.940,16;

- a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;
 - i margini assunzionali , non utilizzati nel 2019. riferiti agli anni 2020-2022 ammontano complessivamente a € 10.637,64 e la spesa del personale in servizio è pari a € 846.285,67.
- 2) di evidenziare che nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2020/2022, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, in premessa esplicitati, viene previsto quanto segue:
- l'assunzione di figura professionale di categoria D a tempo pieno ed indeterminato, in sostituzione del dipendente del quale è previsto il pensionamento dal 1.01.2020 (ultimo giorno di servizio 31.12.2019), da effettuarsi secondo le seguenti procedure ordinarie di reclutamento, attualmente vigenti:
 - mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30, comma 1, D. Lgs. n. 165/2001;
 - Scorrimento graduatorie vigenti per categorie e figure analoghe;
 - concorso pubblico, ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001, fatti salvi gli obblighi previsti dalla legge in materia di riserva, verificata l'assenza nell'Ente di vincitori e/o idonei nelle graduatorie vigenti, secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013, e previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi degli artt. 30, comma 2-bis, e 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001;
 - l'assunzione a tempo determinato per esigenze tecniche, organizzative, sostitutive o produttive straordinarie e temporanee degli uffici nei limiti e con le deroghe dell'art. 9 c. 28 L. 122/2010 come modificato dall'art. 4 c. 102 L. 183/2011, il D.L. 201/2013 e le modifiche apportate alla L. 44/2012 e al D.L. 78/2010 in ultimo dall'art. 11 c. 4 bis D.L. 90/2014 convertito nella legge 114/2014 ed alle deroghe in esso contenute, ivi comprese le assunzioni di cui all'art. 90 del D. lgs. 267/2000 e s.m. ed i.;
- 3) di dare atto che, come risulta dall'allegato prospetto formante parte integrale e sostanziale del presente atto - Allegato 1- 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, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);
- 4) di riapprovare l'allegato organigramma (Allegato 2), che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, nel quale sono rappresentate i servizi e la loro articolazione interna ed i relativi dipendenti;
- 5) di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista 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 sarà comunque soggetta a revisione annuale.
- 6) 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. n. 33/2013 e s.m.i.;
- 7) di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni, entro 30 giorni dall'adozione, 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;

- 8) di dare atto che il presente provvedimento costituisce atto di indirizzo al fine di procedere, con i successivi atti di carattere gestionale, alla copertura dei posti mediante le procedure indicate, fermi restando i vincoli legislativi;
- 9) di dare atto che copia della proposta viene comunicata alle RSU ed alle OO.SS, per una preventiva informazione ai sensi dell'art. 6 commi 1 e 4 del D.Lgs. 165/2001, nelle forme dell'art. 4 del CCNL 21/05/2018;
- 10) di dare atto che la presente deliberazione verrà recepita nell'apposita sezione del DUP 2020/2022.

Successivamente, con separata, apposita votazione unanime e favorevole, espressa in forma palese, il presente atto viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
(FACCENDA Enrico) *

IL SEGRETARIO COMUNALE
(D.SSA SACCO BOTTO Anna) *

* Il documento è firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.