



CITTA' DI CANALE

Provincia di Cuneo

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 156 del 04/11/2020

Oggetto :

PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2021/2023 E APPROVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA – VARIAZIONE DELLA DGC N. 90 ADOTTATA IN DATA 8.07.2020 E DELLA DGC 102 DEL 22.07.2020

L'anno **duemilaventi**, addì **quattro**, del mese di **novembre**, alle ore 18:30, nel/nella SALA DELLA ADUNANZE E/O VIDEOCONFERENZA, 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		3	2

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

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

La seduta si svolge in presenza

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 dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018), le quali prevedono:

- che i piani dei fabbisogni devono essere coerenti con la programmazione generale, le disponibilità finanziarie e con il ciclo della performance;
- il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, che assume una valenza prevalentemente finanziaria di riferimento, per favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate;
- che in sede di elaborazione dei piani, i profili quantitativi e qualitativi devono, pertanto, convivere ritenendo che, soprattutto in ragione dei vincoli finanziari esterni che incidono sulla quantificazione del fabbisogno, le scelte qualitative diventano determinanti al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane;
- la valorizzazione, nel reclutamento delle risorse, delle competenze e delle attitudini richieste, con tendenza alla ricerca di nuove professionalità meglio aderenti alle rinnovate necessità della pubblica amministrazione;
- la visione triennale del PTFP, con possibilità di modifiche di anno in anno in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale;

Richiamate le deliberazioni adottate dalla Giunta:

- N. 90 del 8.07.2020 ad oggetto "PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2021/2023 E APPROVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA"

- N. 102 del 22.07.2020 ad oggetto "PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2021/2023 E APPROVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA - PRESA D'ATTO DI MERO ERRORE MATERIALE E PARZIALE RETTIFICA DELLA PRECEDENTE DELIBERAZIONE DGC N. 90 DEL 8.07.2020";

Rilevato che con la DGC 130 del 16.09.2020 si è deliberato di collocare a riposo per raggiunto limite ordinamentale, la Sig.ra GIACCONE Maddalena - Istruttore amministrativo Cat. C Progr. Economica "C6", a decorrere dal 01/08/2021;

Dato atto che con la determina del Servizio Segreteria n. 447 del 18.09.2020 si è accolta la domanda di pensione on line presentata dal dipendente Caviglia Giovanni per la pensione anticipata quota 100, collocando lo stesso, in servizio presso questa Amministrazione in qualità di Istruttore Amministrativo a tempo pieno ed indeterminato, attualmente inquadrato nella categoria C - posizione economica C6, in pensione con decorrenza 01.03.2021, con cessazione prevista dell'attività di lavoro dipendente il 28.02.2021 (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 pertanto di procedere ad una nuova 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;

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 conv. 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;

Dato atto che in base ai conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il rapporto percentuale fra la spesa complessiva di personale e la media delle entrate correnti dell'ultimo triennio (in termini di accertamenti, al netto dell'accantonamento a fondo crediti di dubbia esigibilità) risulta essere nel caso del Comune di Canale pari al 20,97%, inferiore dunque rispetto al primo "valore soglia" fissato dal DPCM 17 marzo 2020 per i Comuni appartenenti alla fascia demografica "e" (Comuni da 5000 a 9999 abitanti);

Rilevato che, in base all'art. 4, comma 2, del citato decreto, *"i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, (...) sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica"*.

Preso atto, tuttavia, che l'art. 5 del già citato decreto attuativo non consente di effettuare assunzioni a tempo indeterminato fino al punto di raggiungere immediatamente i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento, ma di poterlo fare solo gradualmente, osservando, appunto, fino al 2024, le percentuali massime di incremento indicate nella Tabella 2 del decreto medesimo;

Considerato, però, che a tale capacità assunzionale si possono aggiungere, sempre nel rispetto del tetto massimo dato dal primo "valore soglia", le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, come evidenziate nella precedente delibera n. 113/2019

Rilevato pertanto che il Comune di Canale dispone di un margine di potenziale incremento della spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato pari ad € 158.104,41 (come da conteggi riportati nell'allegato 1);

Rilevato altresì che:

- dal 01 febbraio 2020 il ns. Comune è capo convenzione del servizio di Segreteria con il Comune di San Damiano d'Asti;
- la spesa relativa allo stipendio, oneri riflessi ed Irap del Segretario Comunale viene conteggiata per intero dal ns. Comune, contabilizzando tra le entrate correnti il rimborso erogato del Comune convenzionato per la percentuale di sua spettanza (58,33%) a decorrere dalla data suindicata;

Visto che nel corso del 2021 occorrerà provvedere alla sostituzione del personale collocato in pensione, come sopra evidenziato, procedendo all'assunzione a tempo indeterminato delle seguenti figure:

- n. 1 istruttore amministrativo – categoria C1, a tempo pieno, a supporto del servizio finanziario – tributi;
- n. 1 istruttore amministrativo - categoria C1, a tempo pieno, a supporto del servizio segreteria – assistenza;

secondo le seguenti procedure ordinarie di reclutamento:

- 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;

Dato atto che il margine di incremento della spesa di personale sopra citato potrà essere oggetto di rettifica una volta approvato il rendiconto 2020, ma dalle prime proiezioni fatte sui dati di pre-consuntivo (sia per la spesa che per le entrate) non emergono scostamenti tali da far ritenere necessarie modifiche al presente piano triennale dei fabbisogni di personale;

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;

Dato atto, però, che in via previsionale il Comune di Canale rispetta ampiamente il suddetto limite di spesa (pari a €. 872.940,16), considerando anche 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”*;

Vista la propria precedente deliberazione n.113 del 3.07.2019 ad oggetto **“PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2021/2022 – REVISIONE DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE”**;

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. 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, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli responsabili apicali dell'Ente, conservate in atti, e tale ricognizione ha dato esito negativo, come da delibera adottata dalla Giunta in data 1.07.2020;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- è stato adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2021-2023 (delibera n. 75 del 24/06/2020)

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 i reclutamenti fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023, approvando il nuovo schema di dotazione organica del Comune di Canale, secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 (Allegato 2);

Rilevato che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, rientra nella programmazione finanziaria già esistente, in quanto prevede la sostituzione di posti già coperti dal punto di vista contabile, e pertanto si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006;

Acquisito il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 239 D.Lgs 267/2000 in data 04.11.2020 PROT. 11356;

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

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;

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

Per le motivazioni riportate in premessa;

1) di prendere atto:

- che il rapporto percentuale fra la spesa complessiva di personale e la media delle entrate correnti dell'ultimo triennio (in termini di accertamenti, al netto dell'accantonamento a fondo crediti di dubbia esigibilità) del Comune di Canale risulta essere pari al 20,97%, inferiore dunque rispetto al primo "valore soglia" fissato dal DPCM del 17 marzo 2020 per i Comuni appartenenti alla fascia demografica da 5000 a 9999 abitanti;
- che il Comune di Canale dispone conseguentemente di un margine di potenziale incremento della spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato pari ad € 158.104,41 (come da conteggi riportati nell'allegato 1);

2) di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2021/2023, evidenziando che nel corso del 2021 occorrerà provvedere alla sostituzione del personale collocato in pensione, come sopra specificato, procedendo all'assunzione a tempo indeterminato delle seguenti figure:

- n. 1 istruttore amministrativo – categoria C1, a tempo pieno, a supporto del servizio finanziario – tributi;
- n. 1 istruttore amministrativo - categoria C1, a tempo pieno, a supporto del servizio segreteria – assistenza,

da effettuarsi secondo le seguenti procedure ordinarie di reclutamento:

- 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;
- 3) di approvare la dotazione organica dell'Ente, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018 (allegato 2);
 - 4) 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;
 - 5) di autorizzare per il triennio 2021/2023 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 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;
 - 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. n. 33/2013 e s.m.i.;
 - 8) 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.

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
(GALLINO Giovanni) *

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.