



# COMUNE DI BUSANO

PROVINCIA DI TORINO

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 10 del 18/02/2019

### OGGETTO:

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI 2019-2021. VERIFICA DELLE ECCELENZE. DOTAZIONE ORGANICA. OSSERVANZA CODICE PARI OPPORTUNITA'.

L'anno duemiladiciannove, addì DICIOOTTO, del mese di FEBBRAIO, alle ore diciotto e minuti zero, nella solita sala delle riunioni.

Sono presenti i Signori:

Cognome e Nome	Pr.
CHIONO Giambattistino - Sindaco	Sì
CORBO Leonardo - Vice Sindaco	Sì
MARCHETTO Federica - Assessore	Sì
Totale presenti	3
Totale assenti	0

Partecipa all'adunanza il Segretario Comunale Signor PUGLIESE Dott. Carmelo, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Sig. CHIONO Giambattistino nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI 2019-2021. VERIFICA DELLE ECCEDENZE. DOTAZIONE ORGANICA. OSSERVANZA CODICE PARI OPPORTUNITA'.

## 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 prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. 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. 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.
- 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. 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, ciascuna amministrazione indica 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.

Rilevata la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000, e dato atto che l'ente può modificare, in qualsiasi momento, il Piano triennale dei fabbisogni, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

Accertato che con il Decreto 8/5/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le attese “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, necessarie per l'attuazione dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017 di riforma al pubblico impiego;

Dato atto che l'ente potrà altresì a termini dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, ricorrere a stipulare contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..." ed in tale caso per la spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali (delibera Corte dei Conti – sezioni autonomie 1/2017) e/o per esercizio di funzioni fondamentali di cui all'art. 21 comma 3, lett. b), della legge 5 maggio 2009, n. 42, nel limite di spesa delle risorse già disponibili nel bilancio ed a tal fine destinate;

Accertato che il piano triennale dei fabbisogni deve essere, sulla base delle linee guida citate:

- coerente con gli strumenti di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009),

- deve svilupparsi in prospettiva triennale è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 165/2001; l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata,

- orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini; per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte,

Considerato che in tale ambito l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto come tetto massimo alla spesa personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 – spesa media triennio 2011/2013 pari ad € 287.685.74;

Accertato che:

- nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti possono procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati; sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti vacanti nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;

- nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione (indicando delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce e posizioni economiche), nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001, ecc.); - la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata),

- la programmazione deve tenere conto degli equilibri e delle risorse di bilancio, nonché dei vincoli in materia di spesa di personale e non può, in ogni caso, comportare maggiori oneri per la finanza pubblica;

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve altresì riportare le modalità di reclutamento dei profili professionali richiesti, profili individuati in coerente con le funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, delle responsabilità connesse a ciascuna posizione, il tutto finalizzato a definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente;

Vista la deliberazione G.C. n. 17 del 23/02/2011 di approvazione del nuovo regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e dotazione organica :

Vista la dotazione organica al 01.01.2018, così come da deliberazione G.C. n. 70 del 18/12/2017

DESCRIZIONE	C A T E G O R I E		Totale posti di organico
Posti di ruolo a tempo pieno	Categoria B	n. 3	6
	Categoria C	n. 1	
	Categoria D	n. 2	

Considerato che il personale attualmente in servizio, risulta composto di n. 6 unità a tempo pieno:

DESCRIZIONE	CATEGORIA	Totale posti in organico
Posti di ruolo a tempo pieno	Categoria B n. 3	
	Categoria C n. 1	6
	Categoria D n. 2	

Ritenuto, prima di definire il fabbisogno di personale, di procedere alla revisione della dotazione organica e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero di cui all'art. 33 del D.lgs 165/2001 come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011;

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 s.m.i. così come risultante altresì dalle esigenze degli uffici;

Valutate le esigenze degli uffici per il personale necessario al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, ed in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Visto l'art. 48, comma 1, del D.lgs.198/2006 che dispone il divieto di assunzione a qualsiasi titolo in caso di mancata adozione del piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità;

Dato atto che:

- questo Comune ha rispettato il vincolo del pareggio di bilancio negli anni 2016 e 2017;
- questo Comune ha inviato entro il 31 marzo la certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (anno 2016 e 2017);
- questo Comune ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 9 c. 1 quinquies D.L. 24.06.2016, n. 113);
- questo Comune non versa nelle situazioni deficitarie previste dalla Legge;
- la previsione della spesa di personale relativa all'anno 2019, rispetta la media, sempre per la stessa tipologia di spesa, riferita la triennio 2011/2013, come previsto dal comma 557 quater della legge 27/12/2006, n. 296 (finanziaria 2007, come inserito dalla legge n. 114 del 11/08/2014 di conversione del D.L. n. 90/2014);
- il piano della performance ed obiettivi 2018 sono stati approvati con delibera G.C. n. 38 del 23/07/2018;
- il piano triennale dei fabbisogni di personale 2018/2020 è stato approvato con deliberazione G.C. n. 70 del 18/12/2017;
- dalla ricognizione effettuata ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.Lgs 165/2011, nel testo da ultimo modificato dall'art. 16 della L. 183/2011, non si ravvisano situazioni di soprannumero o eccedenza di personale sia in relazione alle esigenze funzionali della struttura organica del Comune che alla situazione finanziaria;
- viene osservata la normativa di cui al D.Lgs. 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n. 246", che stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive come attestato con deliberazione G.C. n. 70 del 18/12/2017;
- sono stati certificati i crediti ai sensi dell'art. 9 comma 3-bis del D.L. 185/2008;
- ha effettuato le comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione intese e patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508 Legge n. 232 del 11/12/2016;

Dato atto che la spesa del personale in servizio prevista per l'anno 2019 è pari a € 274.624,66, comprensiva degli adeguamenti contrattuali di cui al CCNL 2016/2018 ed al netto delle voci previste dalla normativa vigente da portare in riduzione;

Appurato che il rapporto personale/popolazione risulta essere pari a 1/273, ben inferiore rispetto a quello previsto dal Decreto Ministero dell'Interno 10 aprile 2017 (triennio 2017-2019) per gli enti con popolazione da 1000 a 1999 ab (1 dipendente per 128 abitanti), avendo il Comune di Busano una popolazione di 1.640 ab. e n. 6 dipendenti al 31.12.2017;

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, se il rapporto dipendenti/popolazione dell'anno precedente è inferiore al rapporto medio dipendenti popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'Interno di cui all'art 263 c 2 del DLgs 267/2000);

Considerato che nella Delibera n. 70/2016/SRCPIE/PAR della Corte dei Conti, sezione Piemonte, si ribadisce che le procedure di assunzione mediante mobilità ordinaria possono essere considerate neutre, operando il principio di neutralità finanziaria elaborato dalla giurisprudenza di questa Corte (su cui cfr. Sez. Campania deliberazione n. 11/2014/PAR, nonché la deliberazione delle Sezioni riunite della Corte dei conti, in sede di controllo n. 59/CONTR/10 del 6 dicembre 2010) e che l'assunzione di personale mediante la procedura di mobilità prevista dall'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001 non incide sui contingentati assunzionali previsti dalla legge per le assunzioni dall'esterno, posto che, come disposto dall'art. 1, comma 47, della legge n. 311/2004, "in vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente".

Richiamato l'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella L. n. 114/2014, il quale prevede che, a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);

Rilevato che l'Ente non può beneficiare dell'utilizzo dei residui delle proprie facoltà assunzionali relative agli anni 2016-2017-2018 in quanto non sono avvenute cessazioni;

Considerata la necessità di prevedere per il triennio 2019-2020-2021, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, le seguenti sostituzioni di personale che si prevede cesserà nel triennio di riferimento, nonché l'assunzione di nuovo personale:

Cessazioni:

anno 2019

- cessazione per pensionamento di n. 1 dipendente di Cat. B3 (giuridica e B7 economica) collaboratore amministrativo a tempo pieno assegnato all'Area demografica/statistica;

anni 2020-2021

- non si prevedono cessazioni

Assunzioni:

anno 2019

- la sostituzione del dipendente di Cat. B3 di cui si prevede la cessazione dal servizio dal 2019 per pensionamento, mediante procedura di mobilità volontaria o concorso nel caso che la procedura di mobilità dia esito negativo. In questo caso l'assunzione potrà avvenire dall'1/1/2020 entro i limiti del turn over

dell'Ente;

anni 2020-2021

- le assunzioni sono quelle che potranno essere effettuate entro i limiti del turn over dell'Ente nel caso non sia andata a buon fine la procedura di mobilità per la sostituzione del personale cessato nel 2019;

Ritenuto di approvare il piano fabbisogni nella stesura proposta;

Ribadito il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

Richiamato il C.C.N.L. 21/05/2018 vigente del comparto Autonomie Locali;

Atteso che con il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

Visto il d.lgs. 267/2000;

Richiamato il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Visto il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1 del TUEL 267/2000, dal Responsabile del Servizio personale, per quanto attiene la regolarità tecnica dell'atto;

Visto il parere favorevole espresso dal Responsabile del servizio contabilità ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1 del TUEL 267/2000, in ordine alla regolarità contabile;

Tutto ciò premesso

Con votazione unanime espressa in forma palese

DELIBERA

1. Di approvare la dotazione organica all'01/01/2019 come sotto riportato:

DESCRIZIONE	CATEGORIA	Totale posti in organico
Posti di ruolo a tempo pieno	Categoria B n. 3	
	Categoria C n. 1	6
	Categoria D n. 2	

2. Di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2019/2021 come di seguito indicato:

Anno 2019:

- la sostituzione del dipendente di Cat. B3 (giuridica e B7 economica) collaboratore amministrativo tempo pieno assegnato all'area demografica di cui si prevede la cessazione dal servizio dal 2019 per pensionamento, mediante procedura di mobilità volontaria o concorso nel caso che la procedura di mobilità dia esito negativo. In questo caso l'assunzione potrà avvenire dall'1/1/2020 entro i limiti del turn over dell'Ente;

anni 2020-2021

- le assunzioni sono quelle che potranno essere effettuate entro i limiti del turn over dell'Ente nel caso non sia andata a buon fine la procedura di mobilità per la sostituzione del personale cessato nel 2019;

Di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2019 e del bilancio pluriennale.

3. Di dare atto, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs n. 165/2001, come riscritto dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, che in questo Ente non vi è eccedenza di personale;

4. Di attestare l'osservanza dell'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28/11/2005 n. 246" dandone comunicazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, c. 2 C.C.N.L. del 1/4/2000;

5. Di trasmettere la presente deliberazione all'Organo di Revisione e alle OO.SS. e alla R.S.U. ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.L. del personale del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21 maggio 2018.

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 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 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 rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi di legge.

Verbale n. 2  
del 18/02/2019

Programma triennale fabbisogno di personale dipendente

## L'ORGANO DI REVISIONE

### PARERE SU DELIBERAZIONE COMUNALE

Richiamati gli art. 91 del D.Lgs. 267/2000, art. 35 comma 4 D. Lgs. 165/2001 e art. 19 comma 8 L. 448/2001.

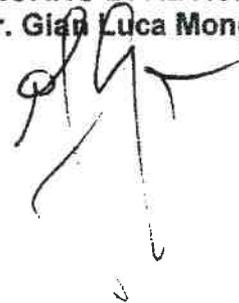
Rilevato che la programmazione del fabbisogno di personale è prevista dall'art.39, comma 1 della Legge 449/1997 e dall'art.6 del D.Lgs. 165/2001 ed deve essere approvata con specifico atto.

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 10 in data 18/02/2019 avente ad oggetto "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI 2019-2021. Verifica delle eccedenze, dotazione organica, osservanza delle pari opportunità"

### ESPRIME

un motivato giudizio di legittimità in ordine al rispetto delle disposizioni di legge in materia.

L'ORGANO DI REVISIONE  
Dr. Gian Luca Monge



Letto, confermato e sottoscritto

IL SINDACO  
( CHIONO Giambattistino )



IL SEGRETARIO COMUNALE  
( PUGLIESE Dott. Carmelo )

---

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

La presente viene pubblicata in data odierna all'Albo Pretorio digitale accessibile dal sito web istituzionale (art.32, comma 1 legge 18 giugno 2009, n.69), del Comune per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 125 del D.lgs. 267/2000

Busano 1 MAR 2019

IL SEGRETARIO COMUNALE  
( PUGLIESE Dott. Carmelo )

---

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione:

- È divenuta esecutiva in data \_\_\_\_\_ perché decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione  
X È dichiarata immediatamente eseguibile

Busano, \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE  
( PUGLIESE Dott. Carmelo )

VISTO: l'art. 49 del Decreto Legislativo n. 267/00  
PARERE CONTABILE: FAVOREVOLE

IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA

VISTO: l'art. 49 del Decreto Legislativo n. 267/00  
PARERE TECNICO: FAVOREVOLE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO