



COMUNE DI BUSANO

PROVINCIA DI TORINO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 16 del 05/03/2020

OGGETTO:

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2020-2022. VERIFICA DELLE ECCELENZE. DOTAZIONE ORGANICA. OSSERVANZA CODICE PARI OPPORTUNITA'.

L'anno duemilaventi, addì CINQUE, del mese di MARZO, alle ore diciannove e minuti zero, nella solita sala delle riunioni.

Sono presenti i Signori:

Cognome e Nome	Pr.
CHIONO Giambattistino - Sindaco	Sì
CORBO Leonardo - Assessore	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 DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2020-2022. 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 rilevino 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;

Dato atto:

- che in materia di contenimento della spesa di personale, l'art. 1, commi 557, 557-bis e 557quater della legge 296/2006 come integrato dall'art. 3, comma 5-bis D.L. 90/2014, conv. in Legge n. 114/2014, impone il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente all'entrata in vigore della disposizione di legge (Triennio 2011-2013);

- che tra le condizioni e vincoli per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, l'art. 3, comma 6 del D.L. n. 90/2014 prevede che i limiti non si applichino alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura della quota d'obbligo;

- che ulteriori condizioni limitative in materia di assunzioni sono stabilite dall'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016 (convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 160/2016), in base al quale in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo;

- che il recente D.L. n. 4 del 2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26, ha previsto che le Regioni e gli enti locali possano computare, ai fini della determinazione delle proprie capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

- che L. 28 marzo 2019, n. 26 ha modificato il comma 5 dell' art. 3, D.L. n. 90 del 2014 e ai fini del computo dei resti assunzionali non utilizzati, ha permesso di effettuare il calcolo sui cinque anni precedenti e non più solo nel triennio precedente. In altri termini, a partire dall'anno 2019 gli enti locali potranno utilizzare le capacità assunzionali del 2018, 2017, 2016, 2015 e 2014, non spese in questi anni, e riferite alle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente alle medesime;

Dato atto che i provvedimenti attuativi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), stabiliscono che la spesa del personale, su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più quella consolidata (ex. Comma 557 della Legge 296/2006), ma affida ad un decreto ministeriale l'individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti;

Considerato che il sopraccitato decreto ministeriale non è stato ancora pubblicato e che quindi che allo stato attuale della normativa, per gli anni 2020/2021/2022, le capacità assunzionali sono fissate per tutti gli enti locali al 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente e dell'anno in corso a cui si aggiungono i resti assunzionali del quinquennio precedente non utilizzate;

Considerato altresì che nel 2020 la capacità assunzionale è quella relativa alle cessazioni dell'anno 2019 e dell'anno 2020 e i resti del quinquennio precedente cioè i risparmi delle cessazioni del 2018, 2017, 2016, 2015 e 2014;

Dato atto che:

- non si sono verificate cessazioni di personale negli anni dal 2014 al 2018 e pertanto non vi sono residui assunzionali;
- in data 31/12/2019 è stato collocato a riposo il Collaboratore Amministrativo – Cat. B3, p.e. B7, in servizio presso l'Ufficio Anagrafe e che, previa trasformazione del posto da B3 a C1, dall'1/01/2020 il posto viene ricoperto dall'Istruttore Amministrativo – Cat. C1, che è risultato vincitore del concorso pubblico indetto dal Comune di Busano nell'anno 2019;
- nel corso del triennio 2020-2022 non sono previste cessazioni;

Considerato che l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto come tetto massimo alla spesa personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557-bis e 557quater della legge 296/2006 e smi sopraccitato – spesa media triennio 2011/2013 pari ad € 287.685,74;

Riscontrato che l'Ente rispetta il vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013;

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, modificato ed integrato con deliberazione G.C. n. 52 del 29/07/2019 :

Vista la dotazione organica al 01.01.2019, così come da deliberazione G.C. n. 10 del 18/02/2019

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

Richiamata la deliberazione G.C. n. 48 del 22/07/2019 con la quale è stata apportata la modifica al Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2019/2021, integrando la propria precedente deliberazione n. 10 del 18/02/2019: è stato trasformato il posto cat. B3, pos. Econ. B7 in cat. C1;

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. 2	6
	Categoria C n. 2	
	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 non versa nelle situazioni deficitarie previste dalla Legge;
- la previsione della spesa di personale relativa all'anno 2020, 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 2019 sono stati approvati con delibera G.C. n. 50 del 22/07/2019;
- 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;
- con deliberazione G.C. n. 47 del 22/07/2019 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive, triennio 2019/2021, ai sensi dell'art. 7, comma 5, del D. Lgs. 23.5.2000 n. 196 e dell'art. 48 comma 1 del D.Lgs 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna)
- rispetta quanto disposto dal D.Lgs 9 ottobre 2002, n. 231 relativamente all'indicatore dei pagamenti dell'anno 2019;

Dato atto che la spesa del personale in servizio prevista per l'anno 2020 è pari a € 268.596,57, comprensiva degli adeguamenti contrattuali di cui al CCNL 2016/2018 ed al netto delle voci previste dalla normativa vigente da portare in riduzione;

Ribadito la necessità di prevedere per il triennio 2020-2021-2022, 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:

anni 2020-2021-2022

- non si prevedono cessazioni

Assunzioni:

anno 2020-2021-2022

- non si prevedono assunzioni

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'01/01/2020 come sotto riportato:

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

2. Di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2020/2022 come di seguito indicato:

- non si prevedono cessazioni e assunzioni nel triennio 2020/2022

riservandosi di modificarlo non appena viene pubblicato il DPCM attuativo del D.L. n. 34/2019;

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 2020/2022;

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 dare atto che con deliberazione G.C. n. 47 del 22/07/2019 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive, triennio 2019/2021, ai sensi dell'art. 7, comma 5, del D. Lgs. 23.5.2000 n. 196 e dell'art. 48 comma 1 del D.Lgs 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna);

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.

Letto, confermato e sottoscritto

IL SINDACO
(CHIONO Giambattistino)



IL SEGRETARIO COMUNALE
(PUGLIESE Dott. Carmelo)

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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 23 MAR 2020



IL SEGRETARIO COMUNALE
(PUGLIESE Dott. Carmelo)

[Handwritten signature]

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, 23 MAR 2020



IL SEGRETARIO COMUNALE
(PUGLIESE Dott. Carmelo)

[Handwritten signature]

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



IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA

[Handwritten signature]

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



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

[Handwritten signature]