



COMUNE DI VERZUOLO

Provincia di Cuneo

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 15 del 05/02/2018

Oggetto :

PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE RELATIVO AL TRIENNIO 2018/2020 - PIANO OCCUPAZIONALE 2018. VERIFICA ESUBERO DEL PERSONALE - DOTAZIONE ORGANICA - APPROVAZIONE.

L'anno **duemiladiciotto**, addì **cinque**, del mese di **febbraio**, alle ore **14:45**, in una sala del palazzo comunale.

Previo esaurimento delle formalità prescritte dal vigente Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267, vennero per oggi convocati i componenti di questa **Giunta Comunale**.

Sono presenti i Signori:

Cognome e nome	Carica	Pr.	As.
PANERO Giovanni Carlo	Sindaco	X	
PETTITI Giampiero	Vice Sindaco	X	
QUAGLIA Mattia Domenico	Assessore	X	
PERUZZI Gabriella	Assessore	X	
BERNARDI Gabriella Cristiana	Assessore	X	
	Totale	5	0

Ai sensi dell'art. 97, comma 4 del Decreto Legislativo n. 267/2000 partecipa all'adunanza l'infrascritto Segretario Comunale **GARINO Giacomo**.

Essendo legale il numero degli intervenuti, **PANERO Giovanni Carlo** nella sua qualità di **Sindaco**, avendo assunto la presidenza e a seduta dichiarata aperta dispone la trattazione dell'oggetto suindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Preso atto che :

- l'art. 39 della L. 27/12/1997 n. 449 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n.482;
- a norma dell'art. 91 TUEL gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, L. 30/12/2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001, n. 448 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 527 dicembre 1997, n. 449 e s.m.i.;

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

Visto l'art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo;

Rilevato che 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), ha introdotto dall'1/1/2012 l'obbligo 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;

Ritenuto necessario, pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale, di procedere alla revisione della dotazione organica e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

Rilevato che la dotazione organica dell'Ente, intesa come personale in servizio, è quella risultante nell'allegato A) al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso e che, in tale ambito, non si rilevano situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. così come da comunicazioni dei Responsabili di area relative alla ricognizione operata acquisite agli atti d'ufficio;

Considerati i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Richiamato l'art. 1, comma 762, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), il quale ha previsto che dal 2016 tutte le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale, che fanno riferimento al patto di stabilità interno, si intendono riferite ai nuovi obiettivi di finanza pubblica del "pareggio di bilancio"; restano ferme le disposizioni di cui all'art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006 e le altre disposizioni in materia di spesa di personale riferite agli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno;

Richiamata la normativa vigente in materia di assunzioni di personale;

Considerato che nel 2017 si sono verificate n. 2 cessazioni di personale dipendente, non ancora sostituite, oltre a n. 2 cessazioni che si prevede interverranno nel 2018 di cui una rientrante nelle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12.03.1999, n. 68;

Visto l'art. 30 del D.Lgs. n. 165 del 2001 e s.m.i. rubricato "Passaggio diretto di personale tra

amministrazioni diverse” che al comma 2 bis prevede la cedevolezza delle nuove procedure concorsuali rispetto alle procedure di mobilità;

Vista la deliberazione n. 70/2016 della Corte Conti Piemonte secondo cui : “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). L’assunzione di personale mediante la procedura di mobilità prevista dall’art. 30 del D.Lgs. 165/2001 non incide sui contingenti assunzionali previsti dalla legge per le assunzioni dall’esterno, posto che, come disposto dall’art. 1, comma 47, della legge n. 311/2004 “in vigenza 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, purchè abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l’anno precedente”.

La mobilità tra enti soggetti a divieti o limitazioni alle assunzioni è libera perché non genera una variazione della spesa complessiva al livello di comparto pubblico, risolvendosi nel mero trasferimento di un’unità di personale tra due distinti enti. La suddetta operazione, essendo neutrale dal punto di vista della complessiva finanza pubblica, non ha incidenza, per il legislatore, sulle capacità assunzionali dell’ente ricevente che continuano ad essere computate sulla base del rapporto percentuale con le cessazioni (per pensionamento, decesso o altre cause) avvenute nel corso dell’anno precedente.

E’ dunque chiaro che il reclutamento mediante procedura di mobilità tra enti soggetti a regime limitativo delle assunzioni non incide sulla capacità assunzionale dell’ente ricevente derivante dalle cessazioni degli anni precedenti (fermo restando il rispetto dei tetti di spesa). Detto in altri termini, la normativa in tema di turn over non trova applicazione in presenza di assunzioni per mobilità all’interno del comparto pubblico .

Rilevato, in sintesi, che la programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato degli enti locali soggetti a patto di stabilità (ora pareggio di bilancio) è subordinata ai seguenti vincoli:

1) vincoli finanziari:

- aver rispettato il pareggio di bilancio ed avere effettuato la relativa comunicazione alla RGC entro il termine del 31/3;
- avere rispettato il tetto della spesa del personale, che non deve aver superato quella media del triennio 2011/2013;

2) vincoli procedurali:

- le assunzioni devono essere inserite nella programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale;
- le assunzioni devono riguardare posti vacanti in dotazione organica e tale documento deve essere stato rideterminato almeno nell’ultimo triennio;
- l’ente deve attestare l’assenza di personale in sovrannumero e/o in eccedenza;
- l’ente deve avere adottato il programma delle azioni positive;
- deve essere stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato ed invio dei dati relativi a questi documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (D.L. N.113/2016). Il rispetto di questo vincolo oltre i termini fissati dal legislatore consente a partire da quel momento l’effettuazione di assunzioni;

Rilevato che :

- il Comune è dotato del piano delle azioni positive di cui all’art. 48 del d.lgs. 198/2006 –deliberazione della Giunta Comunale n. 137 del 21.11.2016 (piano 2017/2019);
- il rispetto del parametro dell’indice di tempestività dei pagamenti di cui all’art. 41 del D.L. 66/2014, non ha più effetti preclusivi delle assunzioni di personale (cfr.Corte Cost. n. 272/2015);
- l’Ente ha rispettato il pareggio di bilancio 2016 ed è stata effettuata la relativa comunicazione alla RGS entro il termine del 31/03/2017;
- i vincoli di pareggio di bilancio per l’anno 2017 saranno presumibilmente rispettati;
- l’ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all’art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;
- il rispetto del tetto della spesa per il personale (che sulla base delle previsioni del D.L n. 90/2014 si calcola con riferimento alla spesa media sostenuta allo stesso titolo nel triennio 2011/2013);
- è stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- il bilancio di previsione 2017/2019, il rendiconto di gestione 2016 e i dati relativi a questi documenti sono stati inviati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (DL N. 113/2016) entro i termini fissati dal legislatore ;

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 e che alla cessazione del disabile , attualmente alle dipendenze dell’Ente, si dovrà procedere immediatamente ad una nuova assunzione in quanto il Comune di Verzuolo è tenuto ad

assumere n. 1 lavoratore ai fini della copertura della quota d'obbligo (differenza tra la quota di riserva ed il numero di categorie protette già in servizio), in deroga ai vigenti divieti di nuove assunzioni, anche nel caso di situazione di soprannumerarietà, come previsto dall'art. 7, comma 6, del D.L. n. 101/2013, convertito in L. n. 125/2013;

Considerata la necessità di prevedere per il triennio 2018-2019-2020, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, l'assunzione di n. 2 dipendenti, tramite l'istituto della mobilità fra amministrazioni del settore pubblico, come specificato nell'Allegato B) al presente atto che fa parte integrante e sostanziale dello stesso;

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 vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Richiamato altresì il C.C.N.L. vigente per il personale non dirigente del comparto Regioni- Autonomie Locali;

Visto il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, reso in data 31.01.2018.;

Rilevato che del contenuto del presente provvedimento è stata fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali in data 31.01.2018, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Acquisiti i pareri favorevoli, di cui all'art. 49 comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 e all'art. 147/bis del medesimo Decreto Legislativo come disposto dal Decreto legge n. 174/2012 convertito nella Legge 213/2012 in ordine alla regolarità tecnica e contabile del presente atto;

Riscontrata l'urgenza della fattispecie per l'approvazione del Bilancio di previsione 2018/2020;

Con votazione unanime, favorevole, palesemente espressa,

DELIBERA

- 1) Di recepire la premessa quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) Di approvare e confermare la dotazione organica dell'ente così come da allegato A) al presente atto di cui fa parte integrante e sostanziale;
- 3) di prendere atto che a seguito 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;
- 4) di approvare il Programma triennale del fabbisogno di personale a tempo indeterminato per il triennio 2018/2020 come riportato nell'allegato B) parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 5) di riservarsi la possibilità di adeguare, in qualsiasi momento, il presente Programma triennale del fabbisogno del personale, qualora si verificassero esigenze o condizioni tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento, relativamente al triennio in considerazione;
- 6) di trasmettere copia della presente deliberazione alle OO.SS. territoriali.

Successivamente, attesa l'urgenza stante la necessità dell'approvazione del Bilancio di previsione 2018/2020, con votazione unanime favorevole palesemente espressa, dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs.n. 267/2000.

u.r.v.t.

Di quanto sopra si è redatto il presente verbale.

IL PRESIDENTE
Firmato digitalmente
PANERO Giovanni Carlo

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato digitalmente
GARINO Giacomo

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