



# COMUNE DI VERZUOLO

Provincia di Cuneo

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 30 del 04/03/2019

**Oggetto :**

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019/2020/2021 - RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

L'anno **duemiladiciannove**, addì **quattro**, del mese di **marzo**, alle ore **14:30**, 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	
<b>Totale</b>		4	1

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

**Premesso** che :

- in data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le *“linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA”* emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare: a) *“... 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”* (art.4 comma 2); b) *“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”* (art.4, comma 3); c) *“Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge”* (precisazione del decreto 8 maggio 2018);
- la Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione 13 luglio 2018 n.111 ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del d.lgs n.165/2001, come modificato dall'art.4 del d.lgs 75/2017, dove si afferma che *“la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile ..... e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”*, considerando quale valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale

periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Sezione Autonomie deliberazione 27/2015);

- entro sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo (ossia entro il 25/09/2018) le pubbliche amministrazioni debbano adottare la nuova programmazione del personale e, in difetto, l'apparato sanzionatorio disposto dall'art.6, comma 6, del novellato d.lgs.165/01 consiste nel divieto di assumere nuovo personale, medesima sanzione è, inoltre, disposta in presenza del mancato rispetto dei vincoli finanziari e la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, sia per l'omessa adozione del PTFP e sia per gli adempimenti previsti di inoltro entro trenta giorni dall'approvazione del PTFP (articoli 6 e 6-ter, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001). L'Art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017 prevede che *"... In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo"*, mentre le linee di indirizzo del decreto ministeriale prevedono che *"la sanzione del divieto di assumere si riflette sulle assunzioni del triennio di riferimento del nuovo piano senza estendersi a quelle disposte o autorizzate per il primo anno del triennio del piano precedente ove le amministrazioni abbiano assolto correttamente a tutti gli adempimenti previsti dalla legge per il piano precedente"*, precisando quindi che *"Sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati"*;

**Rilevato** che l'art. 33 del D.Lgs.n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 1838/2011 (Legge di stabilità 2012), introduce 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;

**Considerato** pertanto che risulta necessario, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della dotazione organica e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

**Rilevato** che nell'ambito della revisione della dotazione organica, come sopra definita, è stata effettuata anche la prescritta ricognizione delle eccedenze di personale, dalla quale emerge l'assenza di personale in esubero;

**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.;

**Considerati**, inoltre, 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;

**Sentiti** i Responsabili di Area in merito ai profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono

preposti, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D.Lgs.n. 165,2001, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

**Vista** la legge n. 145 del 30.12.2018 ;

**Rilevato** che ai fini della coerenza con le linee di indirizzo l'ente ha effettuato la seguente procedura:

- ai fini del rispetto delle linee di indirizzo del decreto ministeriale, l'ufficio di ragioneria comunale ha:
  - a) elaborato la dotazione organica teorica numerica e finanziaria verificando il limite della spesa del personale nel rispetto del limite di quella sostenuta quale media nel periodo 2011-2013 - elaborato la dotazione organica finanziaria del personale in servizio, degli spazi finanziari disponibili sia per il personale a tempo determinato o flessibile che indeterminato verificando il rispetto del valore limite stanziato nel bilancio di previsione e quello dei vincoli finanziari della spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 , come risulta dall'allegata tabella;
  - b) ha calcolato le capacità assunzionali secondo la normativa vigente indicando per l'anno 2019 l'importo pari ad €.257.599,79 (sulla media triennio 2011-2013 di 1.173.303,40), mentre per le capacità assunzionali del personale flessibile l'importo utilizzato risulta pari ad € 15.433,64 a fronte di una capacità di spesa massima pari ad €.29.092,61;

**Ritenuto**, pertanto, di procedere nella programmazione 2019-2021 al potenziamento dell'attività dell'area di polizia locale ed amministrativa;

**Preso** atto della necessità di definire il piano dei fabbisogno del personale prevedendo il seguente piano assunzionale per il periodo 2019-2021:

**Anno 2019** individuazione di:

- n. 1 figura professionale "Istruttore di Vigilanza " da acquisire a tempo indeterminato, ricorrendo alla mobilità volontaria, obbligatoria e successivamente, in caso di esito negativo mediante scorrimento delle graduatorie esistenti/preso altre amministrazioni ovvero mediante concorso pubblico nel rispetto dei principi stabiliti dalle linee guida ministeriali ;
- n. 1 figura professionale "Istruttore amministrativo " quale staff del Sindaco, già in servizio a tempo determinato part-time con scadenza a fine mandato elettorale del Sindaco stesso;
- contratto di somministrazione lavoro da Agenzia Interinale per 6 mesi di una figura professionale "Istruttore amministrativo " per l'area di Vigilanza ;

Dato atto che:

- i contratti di somministrazione di lavoro sono sottoposti agli stessi vincoli di spesa per i rapporti di lavoro flessibile;
- il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, salvo le espresse deroghe previste dall'art. 52, comma 3 del CCNL 22.05.2018;
- il personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio 2019 è composto da n. 21 dipendenti;

**Accertato** che le risorse economiche necessarie trovano adeguata capienza nelle

risorse stanziare nel bilancio di previsione per gli anni 2019-2020-2021;

**Considerato** che la presente programmazione del personale dovrà essere contenuta quale integrazione al documento unico di programmazione;

**Visto** il parere favorevole dell'Organo di revisione contabile, ns. prot.n. 2062/2019 del 22.02.2019, che ha certificato la compatibilità delle spese di personale con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica e sulla coerenza con le linee guida del Ministero della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018;

**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, considerati i tempi tecnici per l'approvazione del Bilancio di Previsione 2019/2021.

### **DELIBERA**

1. Di richiamare le premesse quale parte integrante e sostanziale della presente.
2. Di prendere atto dei calcoli effettuati dall'ufficio di ragioneria comunale, sintetizzati nella tabella allegata A) alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale della stessa, e così definiti:
  - o sulla riconversione della dotazione organica in termini finanziari e della sua correlazione con la spesa massima assentibile definita nella media della spesa sostenuta nel triennio 2011-2013, delle capacità assunzionali disponibili per le assunzioni all'esterno di personale a tempo indeterminato e determinato e/o flessibile, del rispetto del limite delle spese da sostenere con il presente fabbisogno del personale, del personale assumibile, e delle altre spese del personale da confrontare sia sul limite della spesa prevista nel bilancio di previsione 2019-2020-2021 sia del non superamento della media della spesa del personale sostenuta nel triennio 2011-2013.
- 3 Di approvare la dotazione organica rideterminata di cui all'allegato B) e il conseguente quadro assunzionale per gli anni 2019 -2020-2021 di cui all'allegato C) che fanno parte integrante e sostanziale del presente atto e pertanto:
  - procedere per l'anno 2019 all'assunzione di n. 1 figura professionale "Istruttore di Vigilanza "da acquisire a tempo indeterminato, ricorrendo alla mobilità volontaria, obbligatoria e successivamente, in caso di esito negativo mediante scorrimento delle graduatorie esistenti/presso altre amministrazioni ovvero mediante concorso pubblico nel rispetto dei principi stabiliti dalle linee guida ministeriali ;
  - mantenere in servizio n. 1 figura professionale "Istruttore amministrativo "quale staff del Sindaco, già in servizio a tempo determinato part-time con scadenza a fine mandato elettorale del Sindaco stesso;
  - assumere con contratto di somministrazione lavoro da Agenzia Interinale per 6 mesi una figura professionale "Istruttore amministrativo " per l'area di Vigilanza ;
- 4 Di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in tema di contenimento della spesa di personale.

- 5 Di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento i documenti di programmazione approvati con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutamenti del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione.
- 6 Di inviare il presente atto unitamente agli allegati alle OO.SS.
- 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 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 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;
- 9 Di dare atto che la presente programmazione del personale dovrà essere contenuta quale integrazione al Documento Unico di Programmazione .

Successivamente, attesa l’urgenza stante la necessità dell’approvazione del Bilancio di Previsione 2019/2021, con votazione unanime favorevole, palesamente espressa, dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134, comma 4 del D.Lgs.n. 267/2000.

Ur.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