



COMUNE DI DIANO D'ALBA

PROVINCIA DI CUNEO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.121 del 28/11/2019

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2020/2022 - PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI PER L'ANNO 2020 CON AGGIORNAMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA E CONTESTUALE RICOGNIZIONE ANNUALE DEL PERSONALE IN SOPRANNUMERO EX ART 33 DEL D. LGS. N.165/2011.

L'anno **duemiladiciannove**, addì **ventotto**, del mese di **novembre** alle ore 18:00 nella solita sala delle riunioni previo esaurimento delle formalità prescritte dall'art. 27 dello Statuto Comunale vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale.

All'appello risultano:

Cognome e Nome	Carica	Presente	Assente
CARDINALE Ezio	Sindaco	X	
RINALDI Sergio	Vice Sindaco	X	
DESTEFANIS Fabrizio	Assessore	X	
TARICCO Cristina	Assessore	X	
GHISOLFI Sara	Assessore		X
	Totale Presenti:	4	
	Totale Assenti:		1

Assiste alla seduta il Segretario Comunale **Dott. Maurizio Rita SCUNCIO**, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, **CARDINALE Ezio** nella sua qualità di Sindaco, riconosciuta legale l'adunanza, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto:

- l'Art. 39 della Legge 27.12.1997, n. 449 il quale, al comma 1, testualmente recita : “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”;

- l'Art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 che stabilisce che gli organi di vertice delle Amministrazioni Locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12 Marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;

- l'Art. 6 del D. Lgs. 30.3.2001, n. 165, come sostituito dall'Art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, dove si prevede che “Le Amministrazioni Pubbliche definiscono l'organizzazione degli Uffici per le finalità indicate nell'Art. 1, comma 1, adottando, in conformità al Piano Triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informativa sindacale, ove previsto nei Contratti Collettivi Nazionali”;

- l'Art. 6 ter del D. Lgs. 30.3.2001, n. 165, dove si stabilisce che “ Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le Amministrazioni Pubbliche nella predisposizione dei rispettivi Piani dei Fabbisogni di personale, ai sensi dell'Art. 6, comma 2, anche con riferimento ai fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali”;

Considerato che la valorizzazione del Piano di fabbisogno, a scapito della Dotazione Organica, costituisce uno degli elementi che più caratterizzano la riforma del Testo Unico delle leggi sul Pubblico Impiego contenuta nel recente D. Lgs. n. 75/2017 a cui si fa rinvio;

Tenuto conto altresì che le previsioni contenute nel decreto sopraccitato, discendono direttamente dalle indicazioni dettate dalla Legge Delega n. 124/2015, c.d. riforma Madia, e che occorre evidenziare come nelle intenzioni del legislatore non vi è la “soppressione” della Dotazione Organica, ma si stabilisce che essa sia una conseguenza delle scelte compiute dalle Amministrazioni nel Piano del fabbisogno e viste, a proposito, le opportune indicazioni applicative dettate dalle Linee Guida che il Dipartimento della Funzione Pubblica;

Considerato che la finalità da perseguire, sulla base delle nuove regole dettate dalla riforma del testo unico delle leggi sul pubblico impiego e l'organizzazione degli uffici, deve essere ispirata al rispetto dei seguenti scopi dettati dalla normativa:

- a) dare applicazione ai vincoli di cui all' Articolo 1 del D.Lgs. n. 165/2001: accrescere l'efficienza delle PA; razionalizzarne i costi; realizzare la migliore utilizzazione del personale pubblico garantendo nel contempo pari opportunità, tutela rispetto a forme di discriminazione ed assicurando la formazione e lo sviluppo professionale;
- b) essere conforme al “piano triennale dei fabbisogni”;
- c) essere contenuta nei documenti previsti dall'ordinamento dell'Ente;
- d) ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili per il perseguimento di “obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini”;
- e) garantire “l'ottimale distribuzione delle risorse umane”;
- f) essere coerente con “la pianificazione pluriennale delle attività e della performance”;
- g) essere coerente “con le linee di indirizzo” che devono essere emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- h) dare corso alla individuazione delle “risorse finanziarie destinate all'attuazione del Piano”;
- i) tenere conto delle “risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio” e di “quelle connesse alle facoltà assunzionali” dell'Ente ;
- j) essere preceduta dalla informazione ai soggetti sindacali, ma a condizione che ciò sia previsto dai contratti collettivi nazionali. Per cui si deve escludere qualunque forma di relazione sindacale più pregnante, quale ad esempio la concertazione, l'esame congiunto etc.

Atteso, pertanto, che il quadro normativo in materia di spese di personale degli Enti Locali attualmente in vigore:

- pone una serie di vincoli e limiti alle capacità assunzionali degli Enti Locali per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- i vincoli sono differenziati a seconda che gli Enti Locali siano o meno soggetti al patto di stabilità interno;

Visto che questo Ente è sottoposto al patto di stabilità interno ai sensi dell'Art.1 comma 557 della Legge 27.12.2006 n. 296 e ss.mm.ii;

Visto l'attuale quadro di riferimento e le disposizioni in materia di assunzione di personale negli Enti Locali, dapprima contenute nella manovra di Bilancio 2019 e successivamente integrate dal D.L. 28.1.2019 n. 4 e dal D.L. 30.04.2019 n. 34, c.d. "Decreto crescita";

Visto il comma 10 bis dell'Art. 3 della Legge n. 114/2014, che stabilisce che, negli Enti Locali l'Organo di Revisione Contabile è impegnato a svolgere il controllo del rispetto dei vincoli stabiliti dalla sopraccitata normativa nei confronti delle assunzioni di personale;

Considerato che non si possono superare i limiti dettati dal quadro normativo in materia, attualmente in vigore, e che pertanto le previsioni del presente provvedimento sono vincolate dalla necessità di mantenere inalterato il livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati alla cittadinanza;

Dato atto che l'esigenza di rispettare di volta in volta i vincoli normativi che vengono dettati dalle varie leggi finanziarie non deve peraltro far venir meno l'attenzione che si deve porre alla funzione programmatica del personale, il suo significato, le sue finalità al fine di raggiungere l'obiettivo di una gestione strategica;

Ritenuto opportuno che la Giunta, nell'ambito delle proprie specifiche competenze di attuazione degli indirizzi generali di governo, dia concrete indicazioni sulle modalità di realizzazione degli obiettivi gestionali, nella consapevolezza che il comportamento dell'Amministrazione, e dei soggetti che per essa operano, deve essere coerente con le funzioni ed i servizi assegnati allo stesso Ente, in conformità ai generali ed irrinunciabili canoni di buona amministrazione e finalizzato a garantirne il corretto svolgimento, evitando così effetti negativi sull'attività dell'Ente in termini di rallentamento e inerzie delle procedure amministrative.

Considerato che con la programmazione si deve poter assicurare, sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo, la realizzazione degli obiettivi dell'Ente, i fabbisogni e le esigenze organizzative ponendo così le basi per poter fruire di risorse umane adeguate al raggiungimento degli obiettivi medesimi.

Tenuto altresì conto che il tutto è peraltro legato agli equilibri economico – finanziario del Comune e alle risorse sempre più esigue che vengono destinate per il personale dipendente in seguito all'introduzione di norme sempre più restrittive e di contenimento, sotto il profilo legislativo e contrattuale, inerenti il trattamento economico dei dipendenti pubblici.

Ritenuto pertanto, in termini di programmazione delle risorse umane, di adottare una logica di contenimento del costo del personale in servizio ma allo stesso tempo di non sottovalutare che avere in dotazione organica determinate figure professionali è necessario ed imprescindibile al fine di garantire il corretto svolgimento delle funzioni e dei servizi alla cittadinanza, anche con specifico riferimento alla miriade di novità legislative strutturali, di nuove funzioni e competenze assegnate ai Comuni.

Preso atto che, si punterà, come tutti gli anni, a valorizzare l'attività del personale in servizio con le risorse a disposizione, cercando di razionalizzare gli uffici e modernizzando gli stessi con software ed hardware aggiornati e puntando soprattutto sulla formazione del personale medesimo mirata al raggiungimento di una professionalità necessaria al migliore assolvimento delle funzioni istituzionali e all'efficiente erogazione dei servizi.

Preso altresì atto che, per i motivi di cui sopra, nel Bilancio 2020, per quanto riguarda il personale dipendente sostanzialmente vengono adottate politiche di mantenimento e conferma della dotazione organica attualmente vigente assicurando, qualora si verificasse la necessità, la copertura delle assenze, siano esse dovute a mobilità o cessazioni e delle sostituzioni strettamente necessarie, sempre nel rispetto dei vincoli dettati dalla normativa vigente in materia.

Considerato l'ulteriore adempimento previsto dall'Art. 16 della Legge n. 183/2011 "Legge di stabilità per l'Anno 2011" che, riscrivendo il contenuto dell'Art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, ha posto come condizione preliminare all'effettuazione di assunzioni di personale o all'instaurazione di rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, la ricognizione delle situazioni di soprannumero o di eccedenza del personale dipendente in servizio presso l'Ente.

Preso atto che, è stata effettuata la ricognizione di cui al sopra richiamato Art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e che non risultano, in relazione alle esigenze funzionali, eccedenze di personale nelle varie categorie e profili, che rendano necessaria l'attivazione delle procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale.

Ritenuta inoltre l'insussistenza di eccedenze di personale valutate alla luce della situazione finanziaria dell'Ente, tenuto anche conto che questa Amministrazione non ha programmato processi di esternalizzazione di servizi/funzioni o forme differenti di gestione ed erogazione dei medesimi, ne consegue che le risorse umane attualmente impiegate risultano estremamente indispensabili (essendo tra l'altro l'organico di questo Comune sottodimensionato rispetto alla determinazione della Dotazione Organica ai sensi della vigente normativa), per assicurare il mantenimento degli standard attuali.

Visto il prospetto del fabbisogno annuale di personale, predisposto dall'Ufficio Personale e relativo all'Anno 2020.

Visto, in merito, l'Art. 30 del D. Lgs. n. 165 /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 dei Conti del 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 (Sez. Campania - Deliberazione n. 11/2014/PAR, nonché Deliberazione delle Sezioni riunite della Corte dei Conti, in sede di controllo n. 59/CONTR/10 del 6 dicembre 2010).

Considerato pertanto che l'assunzione di personale mediante la procedura di mobilità prevista dall'Art. 30 del D. Lgs. n. 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, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente".

Visto che la mobilità tra Enti soggetti a divieti o limitazioni alle assunzioni è libera perché non genera una variazione della spesa complessiva a 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;

Ritenuto che è 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.

Visti gli Artt. 33, 34 e 34 bis del D.lgs. n. 165 del 2001 e s.m.i. (c.d. "mobilità obbligatoria"), le cui disposizioni culminano con la previsione dell'Art. 34, comma 6, a mente della quale "Nell'ambito della programmazione triennale del personale di cui all'Art. 39 della Legge 27 Dicembre 1997, n.449 e successive modificazioni, l'avvio di procedure concorsuali e le nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a dodici mesi, sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco".

Vista la sentenza del Consiglio di Stato n. 3677/2016 secondo cui la mobilità esterna deve essere avviata prima dello scorrimento di una graduatoria valida dell'Ente;

Vista la Sentenza della Corte Costituzionale n. 272/2015;

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;
- ▶ avere rispettato il tetto della spesa del personale, che non deve avere superato quella media del triennio 2011/2013;

2) **vincoli procedurali**:

- ▶ le assunzioni devono essere inserite nella programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale;
- ▶ 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;
- ▶ deve aver approvato il Bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato ed invio dei dati relativi a questi documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (DL 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, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006;

Accertato altresì che il Comune ha istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.);

Considerato che è possibile modificare sia la Programmazione Triennale del fabbisogno di personale Anni 2020/2022 che il Piano Annuale delle assunzioni per l'Anno 2020, approvati con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativamente al triennio preso in considerazione.

Considerato che la programmazione approvata con il presente atto è coerente con gli stanziamenti complessivi di spesa di personale previsti nel predisponendo Bilancio di Previsione per l'Anno 2020;

Visto il Regolamento Comunale sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi di questo Ente approvato con proprio provvedimento n. 123 in data 24.12.2010;

Viste le deliberazioni di Giunta Comunale n. 82 del 10/09/2019 avente ad oggetto: "Ricognizione della struttura organizzativa dell'ente ed attribuzione competenze".

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile da parte del Segretario Comunale ai sensi dell'Art. 49 del D.Lgs. n.267/2000;

Visto il D.Lgs. n.165 in data 30.3.2001;

Visto il D.Lgs. n.267/2000 e acquisiti i relativi pareri ai sensi e per gli effetti del decreto medesimo;

Vista la normativa legislativa e contrattuale attualmente vigente in materia;

Con voti unanimi e favorevoli, nei modi e nei termini di legge,

DELIBERA

- di approvare il programma di fabbisogno di personale per il **Triennio 2020 – 2022** (Piano Occupazionale Triennale di massima) così come risulta dal **Prospetto Allegato A)** alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale, contenente gli indirizzi generali sulla cui base verranno poi definiti ed approvati i Piani Occupazionali Annuali;
- di dare atto che, relativamente al Triennio 2020/2022 è stata presa in considerazione, sempre rispettando i vincoli che saranno dettati dalla normativa vigente la copertura di un posto di istruttore tecnico C1;
- di dare atto che per gli Anni 2020 e 2022 non sono previste assunzioni;
- di approvare, relativamente all'Anno 2020, la programmazione annuale di copertura dei posti vacanti in organico (Piano Occupazionale Annuale) già ricompresi nel piano triennale del fabbisogno di personale, così come risulta dal Prospetto Allegato B) al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale, dando atto che relativamente a questo Ente, nel corso dell'Anno 2020, non si attiveranno altre procedure di reclutamento;
- di riservare a questo Ente la possibilità di modificare sia la programmazione triennale del fabbisogno di personale che il piano annuale delle assunzioni per l'Anno 2020, approvati con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativamente al triennio preso in considerazione;
- di dare atto che in questo Ente non sono presenti nel corso dell'Anno 2020 dipendenti in soprannumero o dipendenti in eccedenza e che pertanto non si deve avviare nel corso dell'anno stesso procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;
- di dare atto, inoltre, che si è provveduto all'acquisizione dell'accertamento di compatibilità economica del presente atto, da parte del Revisore Contabile dell'Ente, così come disposto dall'Art. 19, comma 8, della Legge 28 Dicembre 2001 n. 448 e di cui al comma 22 dell'Art. 34 della Legge n.289/2002;
- di informare le Organizzazioni Sindacali, di cui all'Art.10 comma 2 del C.C.N.L. 1.4.1999, di quanto predisposto.

Con separata ed unanime votazione, resa nei modi di legge, la presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4°, del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267.

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
F.to: CARDINALE Ezio

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to: Dott. Maurizio Rita SCUNCIO

Pareri ai sensi degli art. 49, comma 1 e 147-bis comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.

Parere	Esito	Data	Il Responsabile
Regolarità contabile	Favorevole	28/11/2019	F.to:Dott. Maurizio Rita SCUNCIO
Regolarità tecnica	Favorevole	28/11/2019	F.to:Dott. Maurizio Rita SCUNCIO

TRASMISSIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI (Art. 125 del D.Lgs. 267/2000)

Contestualmente all'affissione all'Albo Pretorio del Comune la presente è trasmessa in elenco ai Capigruppo Consiliari

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to: Dott. Maurizio Rita SCUNCIO

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal _____ al _____ come prescritto dall'art.124, 1° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n° 267 e dall'art. 32 della Legge 69/2009.

Diano d'Alba, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to: Dott. Maurizio Rita SCUNCIO

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

ATTO DIVENUTO ESECUTIVO IN DATA _____

[] Per la scadenza dei 10 giorni della pubblicazione (art. 134, 3° comma, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

[X] Dichiarato immediatamente eseguibile (art. 134, 4° comma, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Maurizio Rita SCUNCIO

E' copia conforme all'originale, per gli usi consentiti dalla Legge.

Diano d'Alba, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Maurizio Rita SCUNCIO