



Comune di Cervasca

PROVINCIA DI CN

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.111

OGGETTO:

Revisione dotazione organica-Riconoscizione annuale delle eccedenze di personale ed approvazione del Piano Triennale delle Assunzioni 2019-2020-2021.

L'anno **duemiladiciotto** addì **sette** del mese di **novembre** alle ore quattordici e minuti trenta nella solita sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. SERALE Aldo - Sindaco	Sì
2. RABBIA Germano - Vice Sindaco	Sì
3. VIALE Martino - Assessore	Sì
4. MASSA Ivana - Assessore	Sì
5. BENESSIA Daniela - Assessore	Sì
Totali Presenti:	5
Totali Assenti:	0

Assiste la Dott.ssa VALACCO Susanna, Segretario.

Il Sig. SERALE Aldo, Sindaco, assunta la presidenza e riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Precisato 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;

Secondo l'art. 3 comma 120 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Richiamato altresì l'art. 6 del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art4 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. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione del personale di cui all'art 6-ter del D.lgs. 165/2001, come introdotte dall'art 4 del d.lgs. 75/2017, sono adottate entro 90 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. 165/2001 si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di 60 gg. 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), introduce dall'1/01/2012 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 riconoscione del personale in esubero;

Rilevata la dotazione organica dell'Ente, intesa come personale in servizio, come da allegati 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.;

Considerati i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali del Comune, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, nonché delle cessazioni avvenute nel 2018;

Che nel triennio 2019/2021 si prevedono due cessazioni presumibili al 31/12/2020 nell'Area Tecnica-Manutentiva 1 posto da B3 ec B4 e nell'Area Amministrativa - Settore Demografico 1 posto da C1 ec.C5, che entreranno in programmazione nel 2021 con la normativa allora vigente;

Vista la normativa in materia di assunzioni nel triennio 2019/21;

Che in base a quanto prevede l'art. 91 del TUEL e l'art 6 del d.lgs. 165/2001, il programma triennale del fabbisogno di personale deve essere elaborato in coerenza con la dotazione organica dell'Ente;

Che su tale documento deve essere espresso parere dell'organo di revisione contabile per verificarne la coerenza con i principi di riduzione complessiva della spesa verificando anche il rispetto delle prescrizioni portare dai commi 557 e 562 dell' art 1 della legge 296/2006 relative all'obbligo di riduzione della spesa di personale, il cui importo deve essere mantenuto annualmente entro la spesa media sostenuta nel triennio 2011/13;

Che l'esigenza di rispettare di volta in volta i vincoli normativi che sono dettati dalle varie leggi finanziarie non deve peraltro far venire 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;

Che con la programmazione si deve poter assicurare sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo la realizzazione di obiettivi dell'Ente, i fabbisogni, le esigenze organizzative, ponendo altresì le basi per fruire di risorse umane adeguate al raggiungimento degli obiettivi medesimi. Il tutto peraltro è legato agli equilibri economico-finanziari del Comune e alle risorse sempre più esigue che sono destinate per il personale;

Che stante la legislazione vigente recentemente modificata dal D.L. 50/2017 convertito con modificazioni nella L. 196/2017 i Comuni con popolazione oltre ai mille abitanti e sino a 3.000 hanno le seguenti capacità assunzionali:

- **Anno 2019- max 100% spesa cessati 2018 ove si verifichino le seguenti condizioni :** rapporto dipendenti/popolazione anno 2018 inferiore a quello definito dal D.M. 10 aprile 2017 sempre nel rispetto del tetto di spesa triennio 2011/13;

Che non vi sono cessazioni previste per l'anno 2019;

Che è sfruttabile il resto assunzionale del 2017 dovuto ad una cessazione per pensionamento di un dipendente, cat B3 ec. B6, nell'Area Amministrativa posto coperto con mobilità interna dall'Area Tecnico Manutentiva e, pertanto, si è reso disponibile il relativo posto il posto di B3 ec. B4;

Che tale resto assunzionale, **come recentemente stabilito dalla Sezione Autonomie della Corte dei Conti con deliberazione n.25/2017** va ad integrare la capacità assunzionale di competenza nella stessa misura in cui è stato determinato al momento della sua maturazione,

ovvero nel nostro caso il 2017 ove la capacità assunzionale massima era del 75%, qualora il rapporto dipendenti popolazione fosse inferiore a quello degli Enti dissestati, **ma sempre nel rispetto del tetto di spesa del personale che per il nostro comune;**

Tenuto conto, visti i conteggi effettuati dall'ufficio di ragioneria agli atti e la capacità di spesa nel tetto del triennio 2011/13, della possibilità di assumere un Collaboratore Tecnico, con mansioni anche di cantoniere necroforo, **categoria B accesso B1, al 60%**, al fine di sopperire la carenza in organico di tale figura, coprendo il posto, sempre in primis nel rispetto della procedura di cui all'artt. 30, comma 2-bis, e 34-bis del D.lgs. n. 165/2001, con le procedure della mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30, comma 1, D.lgs. n. 165/2001 e in subordine ove questa procedura non vada a buon fine, mediante chiamata all'ufficio di collocamento, fatta salva la possibilità di chiedere la disponibilità di graduatorie vigenti in altri Enti,

Richiamato l'art 1 commi 557 e seguenti della legge 27/12/2006 n.296 (finanziaria 2007) e s.m.i., il quale disciplina il vincolo in materia di spese di personale per gli enti soggetti a patto di stabilità nel 2015 (ora pareggio di bilancio, come previsto dalla legge di stabilità 2016);

Verificati i presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni poiché l'Ente allo stato attuale:

1. Rispetta il succitato vincolo del contenimento della spesa di personale del triennio 2011/13;
2. Ha approvato il Piano azioni Positive
3. Ha approvato il Piano della Performance
4. Ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale
5. Ha un rapporto dipendenti/popolazione anno 2019 inferiore a quello definito dal D.M. 10 aprile 2017;
6. Ha rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per il rispettivo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art 13 della L. 196/2009 secondo le modalità di cui al D.M. 12/05/2016);
7. Ha conseguito il saldo di competenza nell'ambito degli obiettivi di finanza pubblica in tema di pareggio di bilancio nell'anno precedente (art. 1, comma 723, lett. e), L. n. 208/2015; art. 1, comma 475, lett. e), comma 476, L. n. 232/2016);
8. Ha inviato al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, entro il 31/03 di ciascun anno e comunque entro 30 giorni dal termine stabilito per l'approvazione del rendiconto della gestione, la certificazione del rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio nell'anno precedente (art. 1, comma 720, L. n. 208/2015) (
9. Non ha avuto richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati, nei termini previsti dall'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008;

Che questo Ente non ha mai dichiarato dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario (come risulta da apposita tabella allegata);

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;

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 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;

Visto l'allegato organigramma nel quale sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna, comprese le posizioni organizzative;

Richiamato l'art. 15, comma 5, del CCNL 1/04/1999, il quale prevede che nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 29/1993 (ora D.lgs.

n. 165/2001), gli Enti valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività per le finalità ivi previste e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio;

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

Richiamato altresì il C.C.N.L. vigente,

Tutto ciò premesso;

Visto il T.U.E.L. (d.lgs. 267/2000);

Visto il D.L. n.50/2917 convertito con modificazioni nella Legge n.196/2017;

Acquisito il parere del Revisore del Conto favorevole;

Rilevato che del contenuto del presente provvedimento è stata fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali in data 13711/2017, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Visti i pareri, sulla proposta di deliberazione presente, per quanto concerne la regolarità amministrativa, tecnica e contabile, favorevoli, espressi e contenuti nel documento agli atti e da inserire nell'atto presente, ai sensi dell'art. 49 e 147 del d.lgs. 2000/267, così come modificati dal D.L. 174/2012 convertito nella Legge 12 dicembre 2012 n°213;

Con votazione unanime favorevole, espressa per alzata di mano

DELIBERA

1. Le premesse fanno parte sostanziale del presente deliberato;
2. Di prendere atto che a seguito della revisione della dotazione organica, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della riconoscizione 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;
3. Di confermare, a seguito di quanto indicato al precedente punto 1), l'allegata dotazione organica intesa come numero dei dipendenti in servizio, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
4. Di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021 nel quale vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, in premessa esplicitati, 'assunzione a tempo indeterminato della seguente figura: **Collaboratore Tecnico cat.B1 al 60%** con mansioni anche di cantoniere necroforo, a far data dal 2019, da effettuarsi secondo le seguenti procedure ordinarie di reclutamento previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi degli artt. 30, comma 2-bis, e 34-bis del D.lgs. n. 165/2001:
 - mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30, comma 1, D.lgs. n. 165/2001;
 - chiamata numerica tramite il Centro per l'Impiego;
 - utilizzo di graduatorie valide di concorsi pubblici espletate da enti del comparto EE.LL;
5. Di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di

“pareggio di bilancio”, nonché i limiti imposti dall’art. 1, comma 557 e seguenti, della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale;

6. Di approvare l’allegato organigramma, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, nel quale sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna, comprese le posizioni organizzative;
 7. Di prevedere allo stato attuale che, nell’ambito delle possibili cessazioni come sopra indicate per pensionamenti, al 01/01/2021 potranno essere mantenuti i posti che si renderanno vacanti nei limiti delle possibilità di spesa e nella categoria di accesso iniziale.
8. Di precisare che:
- Il Comune rispetta tutti i vincoli di legge come si desume dagli allegati prospetti
 - Non rientra nei parametri deficitari e sono rispettati i limiti di spesa.

* * * * *

Quindi:

- Visto l’art. 134 – comma 4 ° - del D.Lgs. 18/08/2000, N° 267;
- A votazione palese per appello nominale;
- Con voti unanimi favorevoli

DICHIARA la deliberazione presente eseguibile direttamente.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
Firmato Digitalmente
SERALE Aldo

L'ASSESSORE COMUNALE
Firmato Digitalmente
RABBIA Germano

IL SEGRETARIO
Firmato Digitalmente
Dott.ssa VALACCO Susanna
