



CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO
CITTÀ DI SUSA

Copia Albo

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
della GIUNTA COMUNALE N.34**

OGGETTO:

**RICOGNIZIONE ANNUALE DI VERIFICA ECCEDENZE DI PERSONALE
ED PPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI
PERSONALE 2020-2021-2022.**

L'anno duemilaventi addì tredici del mese di marzo alle ore tredici e minuti sei nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. GENOVESE Pier Giuseppe - Sindaco	Si
2. MONTABONE Giorgio - Vice Sindaco	Si
3. PELISSERO Giuliano - Assessore	Si
4. VALERIO Cinzia - Assessore	Si
5. COLAMARIA Antonella - Assessore	Si

Totale Presenti: 5
Totale Assenti: 0

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale BARBERA Dr. Giovanni.

Si dà atto che gli assessori Giorgio Montabone, Giuliano Pelissero, Antonella Colamaria e Cinzia Valerio partecipano alla seduta in videoconferenza, come disciplinato dalla Deliberazione di G.C. n. 33 del 13.04.2020.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che l'art. 91 del D. Lgs 267/2000 prevede che "gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12/03/1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 75/2017, prevede l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di adottare il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione.

Detti orientamenti sono stati diffusi con apposita circolare del suddetto Ministero in data 08/05/2018, finalizzata a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale. In sintesi, i medesimi orientamenti, tendono a rafforzare il perseguimento della performance organizzativa dell'ente che deve essere raggiunta attraverso la giusta scelta delle competenze professionali.

La programmazione del fabbisogno triennale del personale, diventa quindi un valore finanziario di spesa massima sostenibile, che necessariamente deve rispettare i limiti imposti in tale ambito dalla normativa vigente, ovvero:

- limite di spesa di personale massima consentita prevista dall'art. 1 comma 557 quater della L.296/2006 e s.m.i., ovvero la media della spesa relativa al triennio 2011/2013. Va precisato che in detta voce di spesa vanno inclusi gli importi dei fondi incentivanti del personale dipendente (a loro volta sottoposti al limite del loro ammontare relativo all'annualità 2016 ai sensi dell'art.23 co 2 del D.Lgs. 75/2017) nonché la spesa relativa alle assunzioni di personale a tempo determinato (sottoposta anch'essa al limite della spesa sostenuta per le finalità medesime nell'anno 2009 ai sensi dell'art.9 co 28 del D.L. 78/2010 e s.m.i.);
- limite di assunzioni a valere per gli anni 2020/2022 di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente ed in quello corrente, ai sensi dell'art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come introdotto dall'art. 14-bis, c. 1, lett. b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over." A decorrere dalla data di entrata in vigore di tale legge di conversione è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (art. 14-bis C. 1, lett. a) D.L. 28 gennaio 2019 n. 4 conv. in L. 26/2019).

Riscontrato che:

- la Legge 19 giugno 2019, n. 56 (cd. "decreto concretezza") all'art. 33 lega la capacità assunzionale dei Comuni non più a percentuali del costo del personale cessato negli anni precedenti, ma ad un valore standard di sostenibilità finanziaria delle assunzioni e che tale Sistema tende a valorizzare la capacità di garantire la spesa di personale non solo

rispettando l'equilibrio del bilancio pluriennale, ma in relazione a specifiche fonte di entrata (primi tre titoli);

- il decreto/legge n. 34/2019 (cd."Decreto crescita") convertito in legge n. 58/2019, demanda ad un decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e del Ministro dell'Interno previa intesa in sede di Conferenza Stato – Città ed Autonomie locali (DPCM dato dai mezzi di comunicazione in fase di definitivo assestamento, con previsione di vigenza da fine aprile c.a.), nel quale saranno definiti i relativi criteri in funzione delle fasce demografiche, con i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica; (stante questi contenuti il decreto "concretezza" risulta al momento inapplicabile nelle more dell'emissione del decreto applicativo della norma approvata);

Precisato che, in attesa del decreto specificativo sopra citato, si applica la normativa attualmente vigente, che risulta non abrogata dal decreto crescita, fermo restando che con successivo atto si procederà ad una revisione della pianificazione per verificare la compatibilità con la nuova futura disciplina;

DATO ATTO che:

- il Comune Susa, non è strutturalmente deficitario né versa in condizioni di dissesto finanziario, così come definito dagli artt. 242 e 243 del D. Lgs. n. 267/2000;
- la spesa del personale per l'anno 2019 rispetta il limite di cui all'art. 1, c. 557-quater della L. 296/2006 (media triennio 2011-2013) e parimenti risulta rispettata la previsione formulata sulla scorta della corrente pianificazione relativamente al triennio 2020/2022;
- l'Ente è in regola con l'assunzione di personale appartenente alle categorie protette di cui alla L. 68/1999;
- che prima di procedere ad eventuali assunzioni si verificheranno le ulteriori condizioni limitative in materia di assunzioni stabilite dall'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016 (convertito in legge, con modificazioni, nella legge 160/2016) e dall'art. 9, comma 3 bis, della L. 2/2009;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 1 del 23/01/2018 è stato approvato il PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2018/2020 di cui all'art.48 del D. Lgs. 198/2006 e che tale Piano è in fase di aggiornamento annuale;

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;

Considerato pertanto che risulta necessario, prima di definire il piano del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della dotazione organica e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero.

Visti gli allegati prospetti contenenti:

la pianificazione dei fabbisogni annuale, che ha tenuto conto della consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, con relative professionalità, in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, nonché alle cessazioni intervenute nel precedente esercizio e di quelle previste in quello corrente, in merito al Fabbisogno di personale previsionale 2021/2022, stante il quadro normativo in fase di trasformazione, ogni valutazione e previsione di assunzione viene prudenzialmente subordinata alla sostituzione di personale in caso di cessazione;

Precisato in ultimo che:

- potranno essere attuate mobilità per interscambio o compensazione così come previsto nella Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica n. 20506 del 27.03.2015;
- la recente legge 160/2019 (legge di bilancio 2020), pubblicata sulla G.U. n. 304 del 30 dicembre 2019, ha abrogato (articolo 1, comma 148) i commi da 361 a 365 della legge 145/2018, ripristinando la facoltà delle p.a. di poter scorrere le proprie graduatorie e poter utilizzare le graduatorie di altri enti, previo accordo tra le stesse e nel rispetto sia dei principi generali in materia di accesso alle p.a. di trasparenza, buon andamento e imparzialità, sia dei limiti assunzionali vigenti. Inoltre, con l'articolo 1, comma 147, ha ridefinito completamente la validità delle graduatorie dei concorsi indetti dalle p.a., di cui all'articolo 1 comma 2 del d.lgs. 165/2001.

In merito si dà atto che, al 01/01/2020, il Comune di Susa ha attiva unicamente la graduatoria formata a seguito conclusione concorso pubblico per la copertura di nr. 1 POSTO A TEMPO PIENO E INDETERMINATO CAT. B3 – Profilo Professionale di "OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO" - AREA TECNICA COMUNALE.

Pertanto, ove possibile e ritenuto opportuno in termini di economicità e rispondenza con gli obiettivi da perseguire, l'Ente, nella programmazione de Fabbisogni del triennio 2020 – 2022, per reperire risorse intende utilizzare lo strumento della mobilità ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e dell'accordo tra amministrazioni limitrofe per lo scorrimento di graduatorie già formate e in corso di validità.

Atteso che la spesa derivante dall'attuazione del Piano dei Fabbisogni in oggetto trova copertura finanziaria nel Bilancio di previsione finanziario armonizzato 2020 - 2022, e che comunque si procederà all'attuazione delle singole previsioni del piano previa verifica del rispetto di tutti i vincoli stabiliti dalle varie norme limitative al tempo vigenti e della perdurante copertura finanziaria.

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;

Visti:

il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
il C.C.N.L. vigente del comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritto in data 21/05/2018;

D E L I B E R A

Per le motivazioni in narrativa esposte e che si intendono qui integralmente richiamate:

- 1) 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 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.
- 2) Di prendere atto, fare propri ed approvare, conseguentemente, la seguente documentazione:
 - ALLEGATO "A" Dotazione organica Ente alla data del 01/01/2020;
 - ALLEGATO "B" – SPESA PERSONALE ANNO 2020 (previsione) CON RAFFRONTO ALLA SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013;
 - ALLEGATO "C" – determinazione "capacità nominali di spesa" destinabili a nuove assunzioni.
 - "ALLEGATO "D" PIANO PREVISIONALE E PROGRAMMATICO DEI FABBISOGNI TRIENNIO 2020 -2022;

dai quali risulta il pieno rispetto dei vincoli e limitazioni in materia di spesa di personale e di dotazione organica previsti dalle vigenti disposizioni normative;

- 3) Di dare atto che la presente deliberazione sarà allegata alla nota di aggiornamento al documento di Unico di Programmazione 2020-2022, che sarà approvato dal Consiglio Comunale, quale sua parte integrante e sostanziale; tale documento conterrà anche espresso parere sulla pianificazione dei fabbisogni rilasciato dal Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 e dell'art.3 D.L.90/2014, conv. in L.114/2014. La spesa derivante dall'attuazione degli allegati piani dei Fabbisogni di Personale (Allegato D) troverà copertura finanziaria nel Bilancio armonizzato 2020 - 2022, in corso di approvazione;
- 4) Di confermare la facoltà di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con la presente Deliberazione, in quanto le coperture di posti previste sono redatte a fronte di una stima prudenziale minima in attesa della annunciata emananda nuova normativa prevista dalla Legge 19 giugno 2019, n. 56 (cd. "decreto concretezza") che lega la capacità assunzionale dei Comuni non più a percentuali del costo del personale cessato negli anni precedenti, ma ad un valore standard di sostenibilità finanziaria delle assunzioni e demanda ad un decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e del Ministro dell'Interno previa intesa in sede di Conferenza Stato - Città ed Autonomie locali la fissazione di parametri e criteri.

In particolare tale programmazione:

- a) potrà essere integrata, relativamente alla previsione di assunzioni a tempo indeterminato, nel rispetto della dotazione di fabbisogni vigente, a seguito di cessazioni di personale al momento non preventivabili, previa verifica dei sopra richiamati limiti normativi;
 - b) relativamente alla previsione di assunzioni a tempo determinato o con rapporti di lavoro flessibile, si esprime con la presente formale delega al Segretario Comunale per la gestione di tali tipologie lavorative all'interno della complessiva copertura finanziaria assicurata al piano. Si autorizzano in particolare, per il triennio in esame, le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nonché ogni altra forma di comando o convenzionamento ai sensi dell'art. 14 del C.C.N.L. Comparto Regioni Enti Locali.
- 5) Di trasmettere la presente Deliberazione alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/200, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
 - 6) Di pubblicare il presente atto sul sito web dell'Ente, alla sezione "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
 - 7) Di disporre che il presente provvedimento sia trasmesso alla Rappresentanza Sindacale Unitaria e Organizzazioni sindacali territoriale firmatarie del vigente C.C.N.L, per il tramite delle RSU aziendali;
 - 8) Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi di legge, con una seconda distinta votazione, resa in forma palese per alzata di mano, che dà esito unanime favorevole

Letto, confermato e sottoscritto
Il Presidente
Firmato Digitalmente
GENOVESE Pier Giuseppe

Il Segretario Comunale
Firmato Digitalmente
BARBERA Dr. Giovanni

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA

- Per la scadenza dei 10 giorni della pubblicazione (art.134, 3° comma, decreto legislativo 267/2000)

Il Segretario Comunale
BARBERA Dr. Giovanni

E' copia conforme all'originale, in carta semplice, per uso amministrativo.

Susa, _____

Il Responsabile dell'Area Servizio alle Persone e alle Imprese