



COMUNE DI CAFASSE

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.3

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2021-2022-2023 E DELLA DOTAZIONE ORGANICA. RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE.

L'anno DUEMILAVENTUNO addì QUINDICI del mese di GENNAIO alle ore 10.05 in videoconferenza, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Carica	Presente
1. MARIETTA/Daniele	Sindaco	SI'
2. AIMAR/Sergio	Vice-sindaco	SI'
3. CAPUCCHIO/Enrico	Assessore	SI'
4. PERONA/Nicoletta	Assessore	SI'
5. CORONA/Luisella	Assessore	SI'
	Totale Presenti:	5
	Totale Assenti:	0

Assiste alla seduta il Segretario Comunale Dr.ssa Maria Margherita LAPAGLIA la quale provvede alla redazione del presente verbale e dà atto che la piattaforma telematica permette il riconoscimento facciale e vocale e quindi l'identificazione dei partecipanti.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

Ai sensi della Disposizione Sindacale in data 19 marzo 2020, tutti partecipano alla seduta in videoconferenza mediante il sistema Skype collegati con personal computer o dispositivi mobili.

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2021-2022-2023 E DELLA DOTAZIONE ORGANICA. RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamati:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 il quale stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 il quale stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 il quale prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. 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.
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 il quale prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 in materia di dotazione organica il quale prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Richiamato il decreto 8 maggio 2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche." che fornisce le seguenti indicazioni:

Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti.

La centralità del PTFP, quale 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, è di tutta evidenza. Il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione.

"La dotazione organica è un valore finanziario"

"Si sostanzia in una "dotazione" di spesa potenziale".

Il piano triennale deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, distinguendo, per ogni anno, le risorse quantificate:

- sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato. In tale voce di spesa va indicata distintamente anche quella sostenuta per il personale in comando, o altro istituto analogo. Ciò in quanto trattasi di personale in servizio, sia pure non di ruolo, per il quale l'amministrazione sostiene l'onere del trattamento economico nei termini previsti dalla normativa vigente.

La spesa del personale in part-time è da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione. Nel caso in cui derivi da trasformazione del rapporto va indicata sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella espandibile in relazione all'eventualità di un ritorno al tempo pieno;

- sulla base dei possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni (in uscita) per valutare gli effetti in caso di rientro;*
- con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del d.lgs. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28¹, del D.L. 78/2010 e dall'art. 14 del d.l. 66/2014. I rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP;*
- con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, nel rispetto dell'articolo 14, comma 7, del d.l. 95/2012;*
- in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;*
- necessarie per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni;*
- connesse ad eventuali procedure di mobilità, nel rispetto del d.P.C.M. 20 dicembre 2014, anche con riferimento all'utilizzo della mobilità*

temporanea (acquisizione di personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti).

- *"Neutralità finanziaria del PTFP e rispetto del regime delle assunzioni"*

Richiamato l'art. 1, comma 360, della LEGGE 30 dicembre 2018, n. 145 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021" che così recita:

"360. A decorrere dall'anno 2019, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, procedono al reclutamento del personale secondo le modalità semplificate individuate con il decreto di cui al comma 300. Fino alla data di entrata in vigore del decreto di cui al periodo precedente, il reclutamento avviene secondo le modalità stabilite dalla disciplina vigente."

Richiamati:

- l'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;
- il comma 2 del predetto art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 in materia di capacità assunzionali;
- il decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica del 17 marzo 2020 finalizzato ad attuare le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58;
- la Circolare esplicativa del 13 maggio 2020 del DL 34/2019 emanata di concerto dai ministri per la Pubblica Amministrazione, dell'Economia e delle Finanze e dell'Interno;

Richiamato 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), il quale 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 la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla conferma della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del 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, come da proposta da parte dei Responsabili, 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;

Richiamata la deliberazione G.C. n. 142 del 16.12.2019 relativa all'approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2020/2022 con la quale è stata prevista:

- la copertura del posto di istruttore direttivo contabile che si è reso vacante al 31 agosto 2019, mediante l'esperimento di concorso pubblico in forma congiunta con L'Unione Montana Valli di Lanzo Ceronda e Casternone a seguito di mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del d.Lgs 165/2001 e s.m. non andata a buon fine;

Rilevato che il sopra citato concorso è stato espletato e si è proceduto all'assunzione del primo classificato con decorrenza dall'1/10/2020;

Richiamato l'art. 3, comma 2, del decreto Ministero dell'Interno 21 ottobre 2020 - Modalità e disciplina di dettaglio per l'applicazione dei nuovi criteri di classificazione relativi alle convenzioni per l'ufficio di segretario comunale e provinciale - che così recita:

"omissis....Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa."

Considerato che ai sensi del decreto 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni":

- il Comune di Cafasse si colloca nella fascia demografica "d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti" (art. 3);
- il valore soglia di massima spesa del personale della fascia demografica di appartenenza è il **27,20%** (art. 4);
- il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale della fascia demografica di appartenenza è il **31,20** (art. 6);
- con riferimento all'ultimo rendiconto approvato, relativo all'esercizio 2019, il rapporto fra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato e assestato nel bilancio di previsione 2019 (art. 1) per il Comune di Cafasse è pari al **29,16%**;
- il Comune di Cafasse si colloca, pertanto, tra quelli con moderata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti che, ai sensi dell'art. 6, comma 3 *"non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato"*;
- il predetto rapporto con riferimento all'ultimo rendiconto approvato, relativo all'esercizio 2019, fra spesa complessiva per tutto il personale (€ 586.145,10 al netto dei rimborsi segreteria convenzionata), al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e le entrate correnti (€ 2.001.929,28 al netto dei

rimborsi segreteria convenzionata), considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato e assestato nel bilancio di previsione 2019 per il Comune di Cafasse è pari **al 27,14%**;

Rilevato che la spesa di personale prevista dal presente piano dei fabbisogni rispetta il suddetto rapporto del 27,14% calcolato con gli stessi criteri dettati dal decreto 17 marzo 2020 prendendo, quindi, a base la spesa complessiva per tutto il personale (€ 546.958,55) al netto dei rimborsi segreteria convenzionata), al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e le entrate correnti previste nel redigendo bilancio di previsione 2021/2023 (€ 2.027.000,00 al netto dei rimborsi segreteria convenzionata), considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione 2021. Tale rapporto per il 2021 è pari **al 26,98%**;

Ravvisata la necessità di prevedere il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2021-2022-2023 (allegato A), nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, e programmando per l'anno 2021:

- l'assunzione (presumibilmente da marzo 2021), mediante mobilità volontaria o concorso pubblico o utilizzo di graduatorie di altri Comuni, di un dipendente di cat. C (istruttore amministrativo), posto che si è reso vacante a seguito della collocazione a riposo con decorrenza dal 31/12/2020, ultimo giorno lavorativo 30/12/2020, di una dipendente del settore amministrativo;

Ritenuto altresì di prevedere anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;

Richiamato l'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità (ora soggetti al "pareggio di bilancio");

Rilevato che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenzialmente massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti della legge 296/2006 è pari **ad € 630.201,31**;

Verificato inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

Considerato altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

Dato atto che vengono mantenuti i presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e che, in particolare, l'Ente:

- ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sul pareggio di bilancio negli anni 2017, 2018, 2019;
- ha rispettato il limite della spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con

riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014 come risulta dal Rendiconto degli esercizi 2016, 2017, 2018 e 2019;

- ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 122 del 29/12/2020 il "Piano delle Azioni Positive 2021/2023" redatto ai sensi art. 48 Decreto Legislativo n. 198/06;
- effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con la presente deliberazione;
- ha inviato entro il 31 marzo la certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (anno 2016, 2017 e 2018) seppure la legge di bilancio 2019 esplicita l'abbandono delle sanzioni in caso di mancato rispetto del vincolo di pareggio nel 2018;
- ha adottato il Piano della Performance/Peg/Piano degli Obiettivi 2020/2022 con deliberazione della Giunta comunale n. 1 del 07/01/2020 e n. 17 del 27/02/2020;
- - ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione e dei rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (d.l. 113/2016);
- ha optato per la tenuta della contabilità economica patrimoniale semplificata e ha deliberato di non redigere il bilancio consolidato per il 2019 (deliberazione del Consiglio comunale n. 10 del 01/06/2020). Tale atto è stato trasmesso alla BDAP;
- ha certificato i crediti ai sensi dell'art. 9 comma 3-bis del d.l. 185/2008;
- con decreto del Ministero dell'Interno 18 novembre 2020 sono stati pubblicati i nuovi rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020-2022: il Comune di Cafasse si colloca nella fascia da 3.000 a 4.999 abitanti dove il rapporto medio dipendenti/popolazione è di 1 ogni 159 abitanti. Il rapporto medio dipendenti/popolazione al 31/12/2020 viene quindi rispettato in quanto i dipendenti erano 13 e gli abitanti sono 3376 (rapporto di 1 ogni 260);

Rilevato che il presente Piano di programmazione del personale integra il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2021-2023 di cui costituisce parte integrante;

Accertato che le risorse economiche necessarie trovano adeguata capienza nelle stanziamenti del redigendo bilancio di previsione 2021-2023;

Rilevato che del contenuto del presente provvedimento viene fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali in data ai sensi delle vigenti disposizioni di legge;

Rilevata la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000, e 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;

Richiamato l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate";

Atteso che con proprio verbale in data 13.01.2021 il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente e nel rispetto degli equilibri di bilancio;

Visti i pareri favorevoli espressi, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Leg. n. 267/2000, dai responsabili dei servizi per quanto concerne la regolarità contabile e tecnica;

Con voti unanimi favorevoli espressi in forma di legge:

DELIBERA

Per le motivazioni espresse in narrativa che qui integralmente si intendono riportate:

1. di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2021/2023 che tiene conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere come da prospetto allegato "A", dal quale si evince anche la neutralità finanziaria dello stesso.
2. di dare atto che si prevedono le seguenti assunzioni nel rispetto della capacità assunzionale dettagliata e dimostrata in premessa:

anno 2021:

- l'assunzione (presumibilmente da marzo 2021), mediante procedura di mobilità volontaria o concorso o utilizzo di graduatoria di altro Comune nel caso che la procedura di mobilità esterna dia esito negativo di un dipendente di cat. C (istruttore amministrativo), posto che si è reso vacante a seguito della collocazione a riposo con decorrenza dal 31/12/2020 di una dipendente del settore amministrativo.

anni 2022 e 2023

Non si prevedono ulteriori sostituzioni o nuove assunzioni.

3. di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, che troveranno copertura finanziaria sugli stanziamenti del redigendo bilancio di previsione 2021/2023.
4. di dare atto che, a seguito della ricognizione di cui al comma 1 dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 comma 1 della L. 183/2011 (Legge di stabilità 2013), non sono previste per l'anno 2021 situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale.
5. di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU.
6. 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 di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i..
7. 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.
8. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, c. 4 del D.Lgs. n. 267/2000 e smi al fine di procedere all'attivazione della procedura di sostituzione del personale dipendente cessato e in quanto atto prodromico all'approvazione del bilancio 2021/2023.

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE
F.to: MARIETTA Daniele

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to: LAPAGLIA dr.ssa Maria Margherita
