

* * * * *

COMUNE DI POMARETTO

* * * * *

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 75

**OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL
FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2021-2022.**

L'anno duemiladiciannove, addì **VENTISEI** del mese di **NOVEMBRE** alle ore **13:30** nella sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Carica	Presente
1. BREUSA DANILO STEFANO	Sindaco	SÌ
2. PASCAL GIULIANO	Assessore	SÌ
3. BOUNOUS MAURA	Assessore	GIUST.
	Totale Presenti:	2
	Totale Assenti:	1

Assiste alla seduta il Segretario Comunale **CARPINELLI d.ssa Pia**.

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

OGGETTO: "PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2021-2022. "

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamate le deliberazioni della Giunta Comunale:

- n.78 del 28.11.2017 con la quale veniva approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020 e conseguentemente rimodulata la dotazione organica dell'ente;

- n. 81 del 11.12.2018, con la quale è stato approvato il Programma triennale del fabbisogno di personale 2019-2020-2021;

Visto l'art. 39 della legge n. 449/1997, cd legge finanziaria 1998, che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale e che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;

Visto l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, cd testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e che gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;

Visto l'art. 19, comma 8, della legge 28/12/2001 n. 448 che statuisce, con decorrenza dall'anno 2002, che gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'art. 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'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 come da ultimo novellato dall'art. 4 del D.Lgs.25/05/2017 n. 75 che dispone:

- allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni del personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter;

- in sede di definizione del predetto piano, 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'art. 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'art. 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;

- la disposizione in esame impone che la copertura dei posti vacanti avvenga comunque nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

- l'adozione del piano triennale avviene previa verifica dell'assenza di situazioni di sovrannumero e/o eccedenza di personale, da effettuarsi secondo le procedure ex art. 33 del medesimo decreto legislativo;
- la programmazione deve prevedere l'eventuale ricorso a contratti di somministrazione (ex lavoro interinale), con numero dei lavoratori e motivazioni che ne determinano il ricorso (circolare dipartimento funzione pubblica, UPPA, 12 febbraio 2007, n. 2);
- il provvedimento di programmazione del fabbisogno di personale e relative risorse è elaborato con il concorso dei competenti responsabili, che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti (art. 6, comma 4-bis e art. 17, comma 1, lett. d-bis, D.Lgs. 30/03/2001, n. 165);

Considerato che:

- resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- che il Comune di POMARETTO, attualmente dispone di n.05 unità di personale e che a fine 2019, resteranno tali in quanto non si libereranno posti per pensionamento, dimissioni o mobilità;

Dato atto che nel corso dell'anno 2020 e successivi, è possibile coprire il 100% della spesa del personale cessato, garantendo la neutralità finanziaria dell'eventuale rimodulazione del fabbisogno;

Dato atto che, "la dotazione organica non è più un elenco di unità di personale suddiviso per categorie di inquadramento e profili, ma "un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile" e per gli enti locali "l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente";

Rilevato che:

- gli enti locali devono adeguare i propri ordinamenti per assicurare, attraverso una programmazione triennale del fabbisogno di personale, le esigenze di funzionalità e migliore funzionamento dei servizi con la riduzione programmata delle spese del personale (art. 39, comma 1 e 19, legge 27/12/1997 n. 449; art. 6, comma 2, D.Lgs. 30/03/2001, n. 165);
- il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione, nei limiti delle risorse quantificate sulla base delle spese per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

Atteso che l'art. 6-ter del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165 dispone che con D.M. ministro per la semplificazione e la p.a., sono definite le linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

Viste le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, registrate presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 – Reg.ne – Succ. 1477 e pubblicate in Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018;

Rilevato che:

- le predette linee di indirizzo costituiscono per gli enti territoriali norme di principi rispetto alle quali essi devono uniformarsi nell'ambito della loro autonomia organizzativa riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- che gli enti locali, in ogni caso, dovranno adottare, entro sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee guida, l'atto relativo al fabbisogno per non incorrere nel rischio di blocco delle assunzioni.

Tale inibizione alle assunzioni si riflette sul triennio di riferimento del nuovo piano senza estendersi a quelle disposte precedentemente;

Atteso che dalle predette linee guida si evince che:

- i Piani Triennali di Fabbisogno di Personale (PTFP) sono redatti in coerenza con la programmazione generale dell'Ente in ossequio ai più generali principi costituzionali contenuti nell'art. 97;
- l'attività di programmazione contenuta nel PTFP va effettuata in coerenza e per il migliore perseguimento degli obiettivi di performance organizzativa predefiniti dall'Ente;
- la scelta dei profili professionali da immettere nell'organizzazione dell'Ente va effettuata in coerenza con il ciclo della performance in vigore presso l'amministrazione interessata;
- quanto sopra implica, altresì, che è fondamentale definire fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo, individuando le vere professionalità infungibili, non fondandole esclusivamente su logiche di sostituzione ma su una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze ed attitudini professionali necessarie per rendere più efficiente e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro e le modalità anche di offerta dei servizi al cittadino attraverso, ad esempio, le nuove tecnologie, per soddisfare i bisogni degli utenti, perseguendo modalità di benchmarking;
- lo strumento di programmazione complessivamente intesa costituito dal PTFP, elaborato in termini funzionali rispetto agli obiettivi strategici e di performance definiti a livello macro-organizzativo, deve infine necessariamente poggiare su un'analisi approfondita degli input della produzione mediante la pre-definizione di indicatori e parametri quali-quantitativi;
- il nuovo schema di PTFP rappresenta pertanto un corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico e del miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese per un ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane dell'Ente stesso;
- il PTFP costituirà, quindi, da ora in poi uno strumento di standardizzazione dei piani dei fabbisogni per pervenire ad un sistema informativo in termini di costi finanziari del lavoro pubblico, che si porrà al di sopra delle specifiche configurazioni organizzative delle amministrazioni e delle specifiche definizioni giuridico-contrattuali dei profili di ciascun Ente;
- il PTFP si deve sviluppare in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

Constatato, dunque, che, nel mutato rapporto tra dotazione organica e PTPC, si passa ad un'accezione di dotazione che non rappresenta più il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP (come nella precedente disciplina) in grado di condizionare le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate, ma divenendo un valore finanziario dinamico, esso costituisce un indicatore di spesa potenziale massima entro il quale va ricompresa la spesa di personale in servizio e quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'art. 20, comma 3, del D.Lgs. n. 75/2017;

Rilevato, tuttavia, che la predetta previsione deve necessariamente coordinarsi con le specifiche disposizioni in materia sia di gestione della dotazione organica (in primis art. 91, c. 4, D.Lgs. n.267/2000) che in materia di limiti alla spesa di personale (e specificatamente all'art. 1, c. 557, L. n.296/2006 e cioè la media della spesa nel triennio 2011/2013, che però comprende non solo il trattamento fondamentale ma anche l'accessorio, oltre a altre tipologie di spesa del personale);

Tenuto conto, inoltre, che l'iter procedurale tracciato dalle predette linee guida si ispira ai principi già enunciati dall'art. 2, comma 10, del D.L. 6/7/2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla Legge 07 agosto 2012, n. 135 e dall'art. 1, c. 404 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, ed in specie, con riferimento allo snellimento delle strutture burocratico-amministrative anche attraverso accorpamenti di uffici, con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico, quale orientamento da tenere in considerazione;

Considerato che, in particolare, l'iter è sintetizzabile attraverso le seguenti fasi:

- Revisione degli assetti organizzativi;
- Impiego ottimale delle risorse;
- Individuazione dei profili professionali;
- Piano Triennale del fabbisogno del personale;

Considerato che, sulla base dell'attuale normativa, la dotazione organica di personale dell'ente si compone dei dipendenti in servizio più le eventuali figure professionali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi programmati sempre nel limite di spesa consentivo dalla legge;

Considerato che nell'anno 2019 l'Ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto all'anno precedente così come definito dall'art. 1 – comma 557 – della L. 296/2006 e che tale vincolo, sulla base delle informazioni in possesso dell'ente, sarà rispettato anche per il 2020-2021-2022;

Vista la deliberazione n. 25/2014 della Sezione Autonomie Corte dei Conti che ha analizzato le novità del D.L. n. 90/2014 in materia di personale e ha chiarito che il nuovo limite, costituito dal valore medio del triennio 2011/2013 precedente all'entrata in vigore della norma, costituisce un parametro fisso e immutabile per gli enti soggetti al patto di stabilità;

Considerato che, la stessa Corte sostiene che occorre prendere in considerazione la spesa "effettivamente" sostenuta e pertanto se ne può dedurre "impegni spesa";

Ritenuto, in attesa di maggiori istruzioni provenienti dalla Corte dei Conti o Ragioneria Generale dello Stato, di prendere per la determinazione del nuovo limite di contenimento della spesa, i dati 2011/2013 dei questionari inviati alla Corte dei Conti;

Constatato che per questo ente non vi sono residui disponibili da cessazioni e non sono previste cessazioni se non per possibili pensionamenti, ma ad oggi non ancora definiti;

Tenuto conto che la programmazione triennale del fabbisogno del personale potrà essere rivista in funzione di eventuali nuove disposizioni, limitazioni e/o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale nonché a sopravvenute esigenze di carattere organizzativo;

Visto, l'art. 33 comma 2 del D.L. 30/04/2019 n. 34 il quale statuisce che a decorrere dalla data individuata dal decreto del Ministero della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, da adottarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del predetto decreto, anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

Rilevato che il predetto decreto ministeriale, non risulta ad oggi adottato;

Ritenuto, pertanto, di procedere all'approvazione del presente piano sulla base della legislazione vigente, dando atto che si procederà ad eventuali successive modifiche e/o integrazione in caso di mutamento del quadro normativo di riferimento;

Rilevato che:

- la spesa prevista, relativa al piano assunzioni del triennio 2020-2021-2022 di cui al Programma del fabbisogno di personale è interamente coperta negli strumenti di programmazione finanziaria dell'Ente;
- ha rispettato i termini per l'adozione del Bilancio e degli altri documenti contabili nonché di quelli per la trasmissione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche delle relative informazioni;
- l'ente, secondo quanto previsto dall'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016, convertito in legge il 7/8/2016, n. 160, approverà nei termini il bilancio di previsione 2020-2022;
- ai sensi dell'art. 13 della l. 183/2011 che ha modificato l'art. 33 D. Lgs. 165/2001, nell'Ente non sono presenti dipendenti in posizione soprannumeraria e in eccedenza, e che, pertanto, l'Ente non è tenuto ad avviare le procedure per la dichiarazione di esubero;
- con propria deliberazione n.17 del 21.03.2017, l'ente ha approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2017 – 2019, di cui all'art. 48, del D. Lgs. n.198/2006;
- con deliberazione della Giunta Comunale n.03 del 08.01.2019 è stato approvato il Piano delle Risorse ed Obiettivi per il triennio 2019 - 2021, ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n.267;
- l'ente ha attivato la piattaforma per la certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, conv. in L. 28/1/2009, n. 2;
- ha approvato la relazione sulla Performance, previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 27/10/2009 n. 150 con deliberazione G.C. n. 31 del 16/04/2019;
- non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di squilibrio come dagli atti approvati in sede di rendiconto di gestione 2018;
- ha rispettato il limite di spesa per personale rispetto alla media del triennio 2011-2013 (art. 1, comma 557-ter della legge 296/2006);

Constatato che l'Amministrazione in sede di gestione delle risorse umane:

- garantisce parità e pari opportunità tra uomini e donne;
- assicura il rispetto degli artt. 25 e 26 del D.Lgs. n. 198 del 11/04/2006;
- contrasta ogni discriminazione in fase di accesso al lavoro, di trattamento giuridico e di carriera;
- garantisce parità nella gestione del trattamento economico e nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- non pone in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso, sul matrimonio, sulla maternità o a causa di domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o malattia del bambino;

Verificato che, alla data attuale, nel triennio 2020/2022 non sono previste cessazioni se non per possibili pensionamenti, ma ad oggi non ancora definiti;

Ritenuto, pertanto, sulla base della capacità assunzionali a disposizione di questo Comune e tenuto conto degli obiettivi strategici e di performance da perseguire, di confermare l'attuale assetto organizzativo;

Dato atto inoltre che, del presente atto, pur non essendo previste forme di relazione sindacale da parte del vigente CCNL di comparto, verrà data informazione preventiva alle rappresentanze sindacali ai sensi dell'art. 4 del CCNL 21/5/2018;

Vista la normativa vigente in materia ed in particolare:

- l'art. 91, commi 1 e 2 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n.267;
- il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Trasmessa altresì la presente deliberazione per quanto di competenza al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità (C.U.G.) del Comune di Pomaretto;

Acquisito il parere del Revisore dei conti, allegato al presente atto;

Acquisito il parere favorevole del Responsabile di Servizio, in ordine alla regolarità tecnica e contabile;

Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese:

DELIBERA

1) Di richiamare la premessa a far parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;

2) Di approvare il Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 come segue:

ANNO 2020

Nessuna indicazione in ordine a eventuali cessazioni dal servizio da parte del personale

ANNO 2021

Nessuna indicazione in ordine a eventuali cessazioni dal servizio da parte del personale

ANNO 2022

Nessuna indicazione in ordine a eventuali cessazioni dal servizio da parte del personale

3) Di riservarsi, in ogni caso, di rideterminare la presente programmazione per adeguare la stessa ad eventuali riconosciute esigenze sopravvenute, sempre nei limiti delle disposizioni vigenti;

4) Di dare atto che:

- la spesa prevista, relativa al piano assunzioni del triennio 2020-2021-2022 di cui al Programma del fabbisogno di personale è interamente coperta negli strumenti di programmazione finanziaria dell'Ente;
- ha rispettato i termini per l'adozione del Bilancio e degli altri documenti contabili nonché di quelli per la trasmissione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche delle relative informazioni;
- l'ente, secondo quanto previsto dall'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016, convertito in legge il 7/8/2016, n. 160, approverà nei termini il bilancio di previsione 2020-2022;
- ai sensi dell'art. 13 della l. 183/2011 che ha modificato l'art. 33 D. Lgs. 165/2001, nell'Ente non sono presenti dipendenti in posizione soprannumeraria e in eccedenza, e che, pertanto, l'Ente non è tenuto ad avviare le procedure per la dichiarazione di esubero;
- con propria deliberazione n.17 del 21.03.2017, l'ente ha approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2017 – 2019, di cui all'art. 48, del D. Lgs. n.198/2006;
- con deliberazione della Giunta Comunale n.03 del 08.01.2019 è stato approvato il Piano delle Risorse ed Obiettivi per il triennio 2019 - 2021, ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n.267;
- l'ente ha attivato la piattaforma per la certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, conv. in L. 28/1/2009, n. 2;
- ha approvato la relazione sulla Performance, previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 27/10/2009 n. 150 con deliberazione G.C. n. 31 del 16/04/2019;

- non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di squilibrio come dagli atti approvati in sede di rendiconto di gestione 2018;

- ha rispettato il limite di spesa per personale rispetto alla media del triennio 2011-2013 (art. 1, comma 557-ter della legge 296/2006);

- in via generale che la sostituzione di personale cessato dal servizio successivamente alla presente deliberazione, possa essere esperita mediante ricorso alla mobilità tra enti, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165, senza ulteriori integrazioni del piano occupazionale e nel rispetto comunque dei vincoli di spesa esistenti;

5) Di dare atto che del contenuto del presente provvedimento, pur non essendo previste forme di relazione sindacale da parte del vigente CCNL di comparto, verrà data informazione preventiva alle rappresentanze sindacali ai sensi dell'art. 4 del CCNL 21/5/2018;

6) Di dare atto, inoltre, che il Revisore dei Conti ha espresso il previsto parere con verbale del 23.11.2019;

- 7) Di trasmettere entro trenta giorni dall'approvazione, copia del presente atto al Dipartimento della funzione pubblica, ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5 del D. Lgs. 165/2001;
- 8) Di dichiarare la presente deliberazione, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs.267/2000.

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue.

IL PRESIDENTE
Firmato digitalmente
BREUSA Danilo Stefano

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato digitalmente
CARPINELLI d.ssa Pia
