



COMUNE DI CENTALLO
Provincia di Cuneo

VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE
(seduta del 25/02/2019)

N. 32

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2019-2021
 - INTEGRAZIONE - PROVVEDIMENTI.**

L'anno duemiladiciannove addì venticinque del mese di febbraio alle ore 12:40 nella sala delle adunanze,

previo esaurimento delle formalità prescritte dalla legge, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale, nella persona dei signori:

Cognome e Nome	Carica	Presente	Assente
CHIAVASSA Giuseppe	SINDACO	X	
PANERO Antonio	VICE SINDACO	X	
LAMBERTI Raffaella	ASSESSORE	X	
BARBERO Erica	ASSESSORE	X	
MATTALIA Guido	ASSESSORE	X	
	Totale Presenti:	5	
	Totale Assenti:		0

Assume la presidenza della seduta CHIAVASSA Giuseppe – Sindaco, con l'assistenza di ROSSI Dott.ssa Fulvia – SEGRETARIO COMUNALE.

Il Presidente riconosciuta la validità della seduta, propone la trattazione dell'argomento in oggetto indicato.

GIUNTA COMUNALE DELIBERAZIONE N. 32 DEL 25/02/2019

AD OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2019-2021 - INTEGRAZIONE - PROVVEDIMENTI.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

«2. 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 di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. 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, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, 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'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 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. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»;

Dato atto che il Ministero della Semplificazione e per la pubblica amministrazione ha emanato le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

Ritenuto pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale ma da approvare annualmente;

Dato atto che il nuovo piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere redatto sulla scorta delle indicazioni contenute nelle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;

Evidenziato che il documento espressamente fissa i seguenti due principi:

1. “gli enti territoriali opereranno, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica”.
2. “le linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore”. Dal che se ne deve trarre la conseguenza che esso ha essenzialmente un rilievo sul terreno del metodo che le singole amministrazioni devono utilizzare.

Dato atto che, alla luce delle linee guida emanate, il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- ✓ quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla missione dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.
- ✓ qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Evidenziato che con riferimento al profilo quantitativo, l'analisi dei fabbisogni può essere supportata da alcuni metodi:

- analisi basate su fabbisogni standard definiti a livello territoriale (più adatta ad amministrazioni che hanno una consistente presenza di personale sul territorio);
- analisi predittive sulle cessazioni di personale.

Con riferimento al profilo qualitativo, per definire il fabbisogno di persone all'interno del piano si propone, in prima battuta, uno schema di riferimento che sarà implementato sul SICO, che potrà nel tempo ulteriormente affinarsi e precisarsi anche sulla base delle sollecitazioni che arriveranno dalle amministrazioni;

Preso atto che sulla base di tale schema l'amministrazione potrà definire una tabella dei fabbisogni articolata su:

- a) quali processi, funzioni o attività necessitano di personale (es: Risorse Umane, Sistemi informativi, Processi "core" dell'amministrazione, Sedi territoriali);
- b) quali professioni servono, ricorrendo ad una tassonomia standard semplificata;

Questo schema è un primo passo verso la standardizzazione dei piani dei fabbisogni, condizione necessaria per pervenire ad un sistema informativo, del lavoro pubblico, che si pone al di sopra delle specifiche configurazioni organizzative delle amministrazioni e delle specifiche definizioni giuridico-contrattuali dei profili di ciascuna amministrazione;

Ribadito che in sede di elaborazione dei piani i profili quantitativi e qualitativi devono, pertanto, convivere ritenendo che, soprattutto in ragione dei vincoli finanziari esterni che incidono sulla quantificazione del fabbisogno, le scelte qualitative diventano determinanti al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane;

Dato atto che il PTFP si configura come un atto di programmazione che deve esser adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001;

Dato atto che l'articolo 6, comma 4, del d.lgs. 165/2001 stabilisce che per le altre amministrazioni pubbliche, diverse da quelle statali, il piano triennale dei fabbisogni è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 6 predetto ed è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti;

Evidenziato che le linee di indirizzo tendono dunque a favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate, a loro volta discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate sul piano dell'evoluzione normativa e dell'organizzazione del lavoro e delle professioni;

Considerato che il PTFP si sviluppa 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;

Dato atto che il piano deve essere sottoposto ai controlli previsti dai rispettivi ordinamenti anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica;

Vista la delibera Giunta Comunale n. 207 del 14.12.2018 ad oggetto "Approvazione piano triennale dei fabbisogni di personale anni 2019-2021" con la quale si provvedeva a approvare la dotazione organica del Comune di Centallo e il piano triennale del fabbisogno di personale per ciascuno degli anni e a dichiarare che non sussistono eccedenze di personale;

Dato atto che si rende necessario sostituire per alcuni mesi la dipendente addetta all'Ufficio Protocollo e segreteria in quanto assente per motivi di salute;

Ritenuto pertanto necessario modificare la programmazione del fabbisogno di personale per l'anno 2019 dando atto che è necessario assumere un dipendente a tempo determinato di categoria giuridica pari alla dipendente da sostituire e quindi di categoria B per la durata presunta di circa cinque mesi e per un tempo di lavoro di circa 20 ore settimanali per una spesa presunta di circa € 5.200,00 esclusi oneri previdenziali e assistenziali;

Rilevato che questo ente, in merito alle disposizioni contenute nell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, non avendo impegnato spese per assunzioni flessibili o altre tipologie di lavoro né per l'anno 2009 né per il triennio 2007/2009, considera, così come precisato dalla Corte dei Conti della Toscana con deliberazione n. 29/2012 e da ultimo dalla Corte dei Conti Autonomie con deliberazione n. 12/2012, l'anno in cui ha posto in essere la forma della somministrazione di lavoro per far fronte a determinati servizi;

Considerato che nell'anno 2014 emerge una spesa impegnata a tale titolo pari ad € 11.950,00 che assurge a tetto di spesa massimo;

Rilevato che il rapporto popolazione su dipendenti per il Comune di Centallo si attesta sul valore di 252/1, più favorevole rispetto a quanto fissato dal Decreto Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017, pari a 159/1 per i comuni di analoga dimensione demografica;

Visti:

- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D. Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 1 comma 719 e 723 della legge 208/2015, che impongono il rispetto delle disposizioni relative ai saldi di finanza pubblica (pareggio di bilancio) come condizione necessaria per le assunzioni;
- l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;

Preso atto che:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale per il 2019 e che tale ricognizione ha dato esito negativo;
- l'ente ha rispettato il Patto di Stabilità interno per l'anno 2015, gli obiettivi del pareggio di bilancio per gli anni 2016,2017 e 2018 e che il bilancio di previsione 2019-2021 rappresenta il rispetto tendenziale degli obiettivi anche per il 2019;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- l'ente è rispettoso degli obblighi sanciti dall'articolo 9, comma 1 quinquies, del D. L. 113/2016;

Dato atto che la dotazione di personale in essere nell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1, comma 557 quater, legge 27 dicembre 2006, n. 296, gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Rilevato a tal fine che il valore medio della spesa di personale del Comune di Centallo per gli anni 2011-2013 è pari a €. 815.465,67 e che, in sede previsionale, la spesa di personale per l'anno 2019 si mantiene in diminuzione rispetto alla media di cui sopra come risulta da certificazione del Responsabile del servizio finanziario e da calcolo della verifica della coerenza delle spese di personale per l'anno 2019 con il limite della spesa media del triennio 2011-2013 (All. A);

Considerato che la dotazione organica, che rimane confermata come approvata con deliberazione n. 207/2018 all. A, si muove in coerenza con le linee guida sui fabbisogni di personale (D.P.C.M. 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018) in termini di rispetto dei vincoli finanziari;

Considerato che il fabbisogno di personale a tempo indeterminato rimane lo stesso di quello indicato nella deliberazione n. 207/2018 All. B;

Visto il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Dato atto che l'Amministrazione non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto ha rideterminato la dotazione organica del personale e ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, come sopra descritto;

Premesso che l'art. 33 del D.Lgs n.165/2001 e s.m.i. dispone che le Pubbliche Amministrazioni devono provvedere annualmente alla ricognizione di situazioni di soprannumero o eventuali eccedenze di personale per esigenze funzionali o sulla base della situazione finanziaria dell'Ente e l'adempimento è stato effettuato con deliberazione n. 207/2018;

Rilevato che il Comune di Centallo ha una dotazione organica di n. 24 unità di personale e che la popolazione residente al 31/12/2018 risulta essere di n. 7.016 abitanti e con un rapporto pertanto inferiore tra numero di dipendenti e popolazione residente rispetto a quello previsto dal DM 10.04.2017 recante: "Individuazione rapporti medi dipendenti popolazione validi per enti in condizione di dissesto per il triennio 2017-2020";

Rilevato che le attuali esigenze dei servizi e il complesso delle attività svolte per le finalità e gli obiettivi individuati nei documenti di programmazione di questo Comune, non presentano situazioni di soprannumero o eccedenza di personale che potrebbero comportare l'impiego diverso nell'ambito di questo Ente o il ricollocamento in altre PA del personale dichiarato in eccedenza;

Dato atto che il comune ha approvato il Piano della Performance, previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;

RICHIAMATO infine l'articolo 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (legge finanziaria 2002) che recita: "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 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate";

Acquisito il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 239 D. Lgs 267/2000 con Verbale n. 03 in data 25.02.2019;

Visto il seguente parere in ordine alla sola regolarità tecnica della proposta di deliberazione, rilasciato, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267 e s.m.i., attestando nel contempo, ai sensi dell'art. 147-bis, 1° comma, del medesimo D.Lgs., la regolarità e la correttezza dell'atto amministrativo proposto, dal Responsabile del Servizio – ROSSI Dott.ssa Fulvia: FAVOREVOLE;

Visto il seguente parere in ordine alla sola regolarità contabile della proposta di deliberazione, rilasciato, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 e s.m.i., Responsabile del Servizio – GIRAUDDO Dott.ssa Marina: FAVOREVOLE;

Con votazione unanime e favorevole espressa in forma palese;

DELIBERA

1. Di approvare la premessa quale parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;
2. Di integrare la programmazione di personale per il triennio 2019-2021 approvata con deliberazione n. 207/2018, per le motivazioni di cui in premessa, precedendo l'assunzione di un dipendente a tempo determinato parziale (20 ore settimanali) nell'anno 2019 di cat. B per la durata di circa cinque mesi;
3. Di dare atto che la presente programmazione raggiunge comunque l'obiettivo di contenimento della spesa del personale;
4. Di confermare in questa sede la dotazione organica di cui all'all. A della deliberazione 207 del 14.12.2018 avente per oggetto l'approvazione del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021;
5. Di confermare in questa sede il fabbisogno di personale per il triennio 2019- 2021 di cui all. B della deliberazione 207 del 14.12.2018 avente per oggetto l'approvazione del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021;
6. Di demandare al Responsabile del Servizio personale tutti gli adempimenti connessi all'esecuzione delle previsioni inserite nella presente programmazione;
7. Di trasmettere copia del presente atto alle OO.SS. e alla RSU per la necessaria informazione.

Successivamente, considerata l'urgenza di provvedere, con separata ed unanime votazione favorevole espressa nei modi di legge, il presente atto viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs n. 267 del 18 agosto 2000.

Verbale fatto e sottoscritto in esecuzione all' Art. n.23 del Nuovo Statuto Comunale /2003

IL PRESIDENTE

Firmato digitalmente
F.to: CHIAVASSA Giuseppe

IL SEGRETARIO COMUNALE

Firmato digitalmente
F.to: ROSSI Dott.ssa Fulvia

E' copia conforme all'originale firmato digitalmente, in carta libera, per gli usi consentiti dalla legge.

IL SEGRETARIO COMUNALE

ROSSI Dott.ssa Fulvia