



COMUNE DI VISCHE

Città Metropolitana di Torino

Delibera N.

39

ORIGINALE

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

OGGETTO : AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO 2019/2021

L'anno **2019**, addì **ventitre**, del mese di **ottobre**, alle ore **dodici** e minuti **zero**, nella sala delle Adunanze.

Previo l'osservazione di tutte le formalità prescritte dalla vigente Legge vennero oggi convocati a seduta i componenti di questa Giunta Comunale.

All' appello risultano:

Cognome e Nome	Carica	Pr.	As.
MERLO FEDERICO	Sindaco	X	
BARO SARA FRANCESCA	Vice Sindaco	X	
ACOTTO ALESSANDRO	Assessore	X	
Totale		3	0

Partecipa all'adunanza l'infrascritto Segretario Comunale Signor **VITERBO Dr. Eugenio** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Signor **MERLO FEDERICO** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che l'art. 39, co. 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, prevede, 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, che le Amministrazioni siano tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;

PREMESSO che:

- la [Legge delega 7 agosto 2015, n. 124](#), nello specifico all'[art. 17, co. 1, lett. q\)](#), ha previsto tra i vari criteri di indirizzo nella riforma del pubblico impiego il *“progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni fermi restando i limiti di spesa anche al fine di facilitare i processi di mobilità”*;
- questo principio di delega si è tradotto all'interno del D.Lgs. n. 75/2017, nell'[articolo 4](#), che come gli altri interviene a modificare il testo unico del pubblico impiego [D.Lgs. n. 165/2001](#);
- il nuovo testo dell'[art. 6](#), D.Lgs. n. 165/2001 si presenta rinnovato sin dalla rubrica, che oggi è intitolata *“Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”*;
- al posto della dotazione organica, cioè di una quantificazione predeterminata di un numero di posti, subentra il sistema del *“Piano annuale dei fabbisogni di personale”* introdotto dal comma 2;

PREMESSO, in particolare, che il Piano annuale dei fabbisogni di personale:

- deve essere attuato in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance, oltre che con le linee di indirizzo ministeriali;
- ha una valenza temporale triennale e deve essere comunque aggiornato annualmente, quindi con le stesse tempistiche *“a scorrimento”* degli altri strumenti di programmazione finanziaria e strategica;

RICHIAMATA la disciplina prevista dal D.Lgs. n. 165/2001, nel testo vigente a seguito delle modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 75 del 2017 e, in particolare, i seguenti comma dell'art. 6:

«1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

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.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.»;

RICHIAMATO, in particolare, l'art. 6, co. 6, D.Lgs n. 165/2001, secondo cui:

«Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo;

VISTO, altresì, l'art. 6-bis, D.Lgs. cit, quanto alle regole da seguire nei processi di esternalizzazione:

- «1. Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, nonché gli enti finanziati direttamente o indirettamente a carico del bilancio dello Stato sono autorizzati, nel rispetto dei principi di concorrenza e di trasparenza, ad acquistare sul mercato i servizi, originariamente prodotti al proprio interno, a condizione di ottenere conseguenti economie di gestione e di adottare le necessarie misure in materia di personale.*
- 2. Le amministrazioni interessate dai processi di cui al presente articolo provvedono al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente, fermi restando i processi di riallocazione e di mobilità del personale.*
- 3. I collegi dei revisori dei conti e gli organi di controllo interno delle amministrazioni che attivano i processi di cui al comma 1 vigilano sull'applicazione del presente articolo, dando evidenza, nei propri verbali, dei risparmi derivanti dall'adozione dei provvedimenti in materia di organizzazione e di personale, anche ai fini della valutazione del personale con incarico dirigenziale di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.»;*

DATO ATTO che, in data 8 maggio 2018, il Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha emanato le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA", così come previsto dall'art. 6-ter, D.Lgs. n. 165/2001, pubblicate sulla G.U. n. 173/2018;

RICHIAMATI, con riferimento ai rapporti tra piano dei fabbisogni di personale e dotazione organica, alcuni passaggi delle linee guida del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, approvate col citato decreto dell'8 maggio 2018:

- **2.1 Il superamento della dotazione organica**

«L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica.

Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.

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 nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP.

Per le amministrazioni centrali la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente.

Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento (vedi, ad esempio, l'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, che indica un limite percentuale della dotazione organica ovvero, in senso analogo, l'articolo 110 del decreto legislativo n. 267 del 2000).

..... Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari.

.... La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale, secondo i criteri di cui alle presenti linee di indirizzo,....»;

- **Con riferimento alla riduzione delle posizioni dirigenziali:**

«Resta ferma, per quanto riguarda la dirigenza delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle agenzie, comprese le agenzie fiscali, degli enti pubblici non economici, degli enti di ricerca, nonché degli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la previsione dell'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, secondo cui il numero degli uffici di livello dirigenziale generale e non generale non può essere incrementato se non con disposizione legislativa. È fatta salva la possibilità di decrementare tale numero, nel qual caso definitivamente, secondo quanto si dirà nel successivo paragrafo per destinare il valore finanziario dei posti dirigenziali a vantaggio della dotazione organica del personale non dirigenziale. Tale possibilità, pur non essendo espressamente prevista dalla norma, può essere dedotta considerando che la riduzione di strutture dirigenziali può essere uno strumento per favorire un più razionale assetto organizzativo, contrariamente all'incremento delle posizioni dirigenziali che necessariamente deve recare, per le amministrazioni interessate, una copertura finanziaria all'interno della legge.

..... Con riferimento alla dotazione organica dirigenziale, fermo restando il vincolo previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del d.l. 95/2012, che non consente di istituire nuovi posti dirigenziali per le amministrazioni centrali, la flessibilità del PTFP potrebbe consentire di destinare il valore finanziario dei posti di prima fascia e seconda fascia, per aumentare la dotazione organica del personale non dirigenziale e non viceversa.»;

CONSIDERATO, quindi, che, con l'entrata in vigore degli artt. 6 e ss., D.Lgs. n. 165/2001 come modificati dal D.Lgs. n. 75/2017, sono cambiate le regole e le prospettive per la redazione del piano dei fabbisogni di personale delle pubbliche amministrazioni;

RILEVATO che, oggi, la dotazione organica non è più un elenco astratto di posti, ma risulta essere il prodotto del piano dei fabbisogni a sua volta derivato dai programmi strategici dell'Ente;

CONSIDERATO, quindi, che, per rendere maggiormente flessibile il piano dei fabbisogni, la dotazione organica non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;

RICORDATO che, per gli Enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla spesa di personale di cui alla Legge 27 dicembre 2006, n. 296;

CONSIDERATO che, ai sensi dell'art. 1, co. 557-*quater*, L. n. 296/2006, gli Enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni del personale, il contenimento delle spese di personale a tempo indeterminato con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

RISCONTRATO che il cambio di prospettiva è funzionale a rendere l'organizzazione più flessibile ai bisogni reali della comunità amministrata, evitando rigidità del passato;

RICHIAMATO il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021 del Comune di Vische, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 14.11.2018 e aggiornato con il successivo provvedimento n. 30 del 15/7/2019;

PREMESSO che:

- l'art. 3, D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella L. n. 114/2014 riscrive l'intera disciplina del personale come segue:
 - o per gli anni 2014 e 2015 gli enti soggetti al patto di stabilità possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente (comma 5, primo periodo);
 - o per gli anni 2016 e 2017 questa facoltà assunzionale viene fissata nel limite dell'80%, per poi passare al 100% a decorrere dal 2018 (comma 5, terzo periodo);
 - o a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno di personale e di quella finanziaria e contabile (comma 5, quinto periodo);
 - o fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli Enti, nei quali l'incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25%, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80% della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente e nel limite del 100% a decorrere dal 2015 (comma 5-*quater*);
 - o i nuovi limiti non si applicano alle assunzioni di personale appartenenti alle categorie protette ai fini della copertura della quota d'obbligo (comma 6);
- per l'anno 2017, per gli Enti locali con popolazione superiore a 3.000 abitanti e per assunzioni di personale non riguardanti il personale di polizia locale, *ex art. 1, co. 228, II periodo, L. n. 208/2015*, come modificato dall'art. 22, co. 2, D.L. n. 50/2017 convertito, con modificazioni, nella L. n. 96/2017:
 - o il 75% dei cessati dell'anno 2016, se il rapporto dipendenti/popolazione anno 2016 è inferiore a quello definito con D.M. 10 aprile 2017;
 - o il 25% dei cessati dell'anno 2016, se il rapporto dipendenti/popolazione anno 2016 è superiore a quello definito con D.M. 10 aprile 2017;
- per l'anno 2018, per gli Enti locali con popolazione superiore a 1.000 abitanti e inferiore a 5.000 abitanti, per assunzioni di personale non riguardanti il personale di polizia locale, *ex art. 1, co. 228, L. n. 228/2015, art. 1, co. 479, lett. d), L. n. 232/2016*, come modificato dall'art. 22, co. 2, D.L. n. 50/2017 convertito, con modificazioni, nella L. n. 96/2017, e art. 1, co. 863, L. n. 205/2017:
 - o il 100% della spesa dei cessati dell'anno 2017, se il rapporto dipendenti/popolazione anno 2017 è inferiore a quello definito con D.M. 10 aprile 2017 e se la spesa per il personale nell'anno 2017 è inferiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio;

- il 90% dei cessati dell'anno 2017, se il rapporto dipendenti/popolazione anno 2017 è inferiore a quello definito con D.M. 10 aprile 2017, se la spesa per il personale nell'anno 2017 è pari o superiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio e se il rispetto del saldo di cui al comma 446, Legge di bilancio 2017, anno 2017, con spazi finanziari inutilizzati è inferiore all'1% degli accertamenti delle entrate finali;
- il 75% dei cessati dell'anno 2017, se il rapporto dipendenti/popolazione anno 2017 è inferiore a quello definito con D.M. 10 aprile 2017, se la spesa per il personale nell'anno 2017 è pari o superiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio e se il rispetto del saldo di cui al comma 446, Legge di bilancio 2017, anno 2017, con spazi finanziari inutilizzati è pari o superiore all'1% degli accertamenti delle entrate finali;
- il 25% dei cessati dell'anno 2017, se il rapporto dipendenti/popolazione anno 2017 è superiore a quello definito con D.M. 10 aprile 2017;
- per l'anno 2019, il 100% dei cessati nell'anno 2018, ex art. 3, co. 5, D.L. n. 90/2014, come modificato dalla L. n. 114/2014;

CONSIDERATO che nel 2019 si è provveduto a reclutare il profilo professionale di collaboratore amministrativo, cat. B3, part time al 50%, con decorrenza dal 1/4/2019 (di cui alla determinazione del responsabile del servizio personale n. 12/2019) e che il dipendente assunto ha presentato dimissioni volontarie aventi efficacia dal 16/11/2019 a seguito del superamento del concorso pubblico di cat. C.1, presso altro ente e chiesto di avvalersi del diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, ai sensi del comma 10 dell'art. 20 del CCNL 21/5/2018;

DATO ATTO che il comma 10 dell'art. 20 del CCNL 21/5/2018, testualmente recita:

“Il dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso presso altro ente o amministrazione, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'ente di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione. In caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nella categoria e profilo professionale di provenienza”;

RITENUTO, pertanto, procedere alla copertura del posto resosi vacante a tempo parziale 50% e determinato per mesi 6, mediante scorrimento della graduatoria approvata con la determinazione del responsabile del servizio personale n. 12/2019;

CONSIDERATO che, dalla revisione della dotazione organica ed effettuata la ricognizione delle eccedenze di personale, non risulta personale in esubero;

CONSIDERATO che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- 1) abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, co. 723, lett. e), Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- 2) abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, co. 470, Legge 11 dicembre 2016, n. 232);
- 3) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9 co. 1-*quinquies*, Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
- 4) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, co. 5, Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150), che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, co. 3-*bis*, Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;
- 5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, co. 557 e ss., Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 6) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, co. 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e art. 91, Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
- 7) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, co. 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 8) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 9) rispettino gli obblighi previsti dall'art. 9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;
- 10) abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, co. 508, Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'art. 10, co. 5, Legge 24 dicembre 2012, n. 243); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento;

DATO atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

- le previsioni assunzionali contemplate nel Piano adottato con il presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione dell'effettivo rispetto dei vincoli richiamati ai precedenti punti da 1) a 5);
- con riferimento al precedente punto 6), il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021 è stato già approvato con Deliberazioni di Giunta comunale n. 63/2018, aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 15/7/2019 e viene aggiornato con il presente provvedimento;
- con riferimento al rispetto dei parametri di cui ai precedenti punti da 7) a 8):
 - o la ricognizione annuale delle eccedenze, effettuata con deliberazione G.C. n. 174/2017, ha evidenziato che non risultano eccedenze di personale per il triennio per il triennio 2019-2021;
 - o il vigente Piano triennale delle azioni positive è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 59 in data 19.10.2018;
- con riferimento al vincolo di cui al precedente punto 9), la certificazione del rispetto delle condizioni previste dalla vigente normativa relative all'obbligo di certificazione del credito, è demandata al Dirigente preposto alla programmazione finanziaria in sede di apposizione del visto contabile al presente provvedimento; Tenuto conto che le possibilità assunzionali degli enti locali derivano da numerose norme di coordinamento della finanza pubblica, il cui rispetto è stato inserito nell'allegato 2);
- con riferimento al precedente punto 10), il Comune ha effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232, come si evince dalla certificazione rilasciata dal competente dirigente, agli atti del Servizio Risorse Umane;

PREMESSO che, per le assunzioni con contratto di lavoro flessibile:

- bisogna rispettare il tetto della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nell'anno 2009, secondo il combinato disposto delle seguenti disposizioni: art. 9, co. 28, D.L. n. 78/2010; circolare n. 5/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica e Deliberazione n. 13/2015 della Corte dei Conti, Sezione Autonomie;
- l'art. 9, co. 28, D.L. n. 78/2010, convertito dalla Legge n. 122/2010 come modificato dall'art. 4, co. 102, Legge 12 novembre 2011, n. 183, ai sensi del quale a decorrere dall'anno 2011 le amministrazioni dello Stato possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- l'art. 11, co. 4-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito nella Legge n. 114/2014, che all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito dalla legge 122/2010, ha inserito le seguenti disposizioni: «Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente»;
- per le Amministrazioni Pubbliche che, nell'anno 2009, non hanno sostenuto spese per contratti di lavoro flessibile, va rispettata la media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007-2009, secondo il combinato disposto delle seguenti disposizioni: art. 9, co. 28, D.L. n. 78/2010; circolare n. 5/2017 (pag. 7) del Dipartimento della Funzione Pubblica e Deliberazione n. 13/2015 della Corte dei Conti, Sezione Autonomie;
- le Amministrazioni Pubbliche che non hanno fatto ricorso alle tipologie contrattuali riferite ai rapporti di lavoro flessibile né nel 2009 e né nel triennio 2007-2009 possono contrarre una spesa strettamente necessaria a far fronte a servizi essenziali, come chiarito Deliberazione n. 1/2017 della Corte dei Conti, Sezione Autonomie: «Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né del 2009, né del triennio 2007- 2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del D.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento»;

DATO ATTO che le assunzioni a tempo determinato, con contratti di somministrazione, con contratti di formazione lavoro e comunque con i contratti flessibili previsti dalle norme vigenti, avverranno per esigenze temporanee ed eccezionali secondo le previsioni di cui all'art. 36, D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., nell'ambito del limite di spesa per contratti flessibili previsto per legge e ammontante alla spesa per contratti flessibili del 2009, eventualmente decurtato delle somme utilizzate per stabilizzazioni, nonché in misura non superiore al 20% del numero del personale a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, come previsto dal D.Lgs. n. 81/2015, art. 23;

DATO ATTO, in particolare, che, in termini di “Garanzia degli equilibri di finanza pubblica: vincoli finanziari”, le Linee Guide *de quibus* prescrivono che:

«Al fine di garantire il rispetto degli equilibri di finanza pubblica è necessario richiamare alcune precisazioni contenute nella disciplina dagli articoli 6 e 6-ter del d.lgs 165/2001 in materia di vincoli finanziari.

Nei precedenti paragrafi è stato già sottolineato che è necessario predisporre il PTFP in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e, conseguentemente, delle risorse finanziarie a disposizione. La programmazione, pertanto, deve tenere conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale e non può in ogni caso comportare maggiori oneri per la finanza pubblica. Il piano triennale, poi, 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 28, 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).

Il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la "dotazione" di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti definiti nel PTFP avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, nonché, per gli altri istituti o rapporti, nei limiti di spesa di personale previsti e sopra richiamati, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio.

Con riferimento alla dotazione organica dirigenziale, fermo restando il vincolo previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del d.l. 95/2012, che non consente di istituire nuovi posti dirigenziali per le amministrazioni centrali, la flessibilità del PTFP potrebbe consentire di destinare il valore finanziario dei posti di prima fascia e seconda fascia, per aumentare la dotazione organica del personale non dirigenziale e non viceversa»;

CONSIDERATO che il Comune di Vische, nel 2009, ha sostenuto una spesa per il lavoro flessibile di € 15.335,80, così suddiviso:

- € 14.935,80, per lavoro interinale;
- € 494,00, per incarico di dipendente da altro Ente;

RILEVATO che, ai fini del rispetto del disposto di cui all'art. 1, co. 557-*quater*, L. n. 296/2006, il valore medio della spesa di personale del triennio 2011-2013 è pari ad € 301.117,41 (*Allegato A alla deliberazione GC 30/2019*);

CONSIDERATO che la spesa connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente ammonta ad € 68.538,95 oneri inclusi per il 2019 (*Allegato B alla deliberazione GC 30/2019*);

CONSIDERATO che la spesa del personale in servizio ammonta ad € 169.330,46 (*Allegato C alla deliberazione GC 30/2019*);

CONSIDERATO, per l'effetto, che la somma di queste due grandezze, pari a € 237.869,41 (frutto della somma della spesa personale in servizio e della spesa connessa alle attuali facoltà assunzionali), costituisce un tetto invalicabile della spesa complessiva destinata al fabbisogno di questo Ente;

VALUTATO, pertanto, in attuazione delle citate linee di indirizzo e con quanto disposto dall'art. 6, D.Lgs. n. 165/2001, di approvare la dotazione organica dell'Ente quale rimodulazione della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni, garantendone la neutralità finanziaria;

PRECISATO che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze e in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;

CONSIDERATO che la dotazione organica allegata alla presente deliberazione si muove in coerenza con le linee guida sui fabbisogni di personale (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018), in termini di rispetto dei vincoli finanziari (punto 2.2 delle linee di indirizzo);

DATO atto, ancora, che il presente provvedimento sarà inserito nella nota di aggiornamento al DUP – Documento Unico di Programmazione 2019-2021;

RITENUTO, pertanto, opportuno approvare il Piano triennale del fabbisogno di personale 2019-2021, precisando che la dotazione organica costituisce un aggregato finanziario dei limiti di spesa utilizzabili per assunzioni e che le categorie e i profili da assumere sono indicati nel piano dei fabbisogni, mentre per quanto riguarda le modalità di reclutamento si terrà conto delle norme vigenti che prevedono, prima di poter espletare una selezione pubblica *ex art 35, D.Lgs. n. 165/2001*:

- il previo avvio della procedura mobilità obbligatoria *ex art 34-bis, D.Lgs n. 165/2001 e ss.mm.ii.*;
- il previo avvio della di mobilità *ex art 30, D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.*;

precisando altresì che le assunzioni per mobilità avvengono oltre il limite della percentuale di assunzione ammissibile, trattandosi di procedura neutra agli effetti della finanza pubblica, qualora avvenga da parte di enti soggetti al patto di stabilità;

RICHIAMATO, altresì, l'art. 3, co. 8, in tema di "Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione" della Legge 19 giugno 2019, n. 56, "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo", vigente dal 7.07.2019, secondo cui:

«Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001»;

RICHIAMATO, altresì, l'art. 3, co. 9, della citata Legge 19 giugno 2019, n. 56, secondo cui:

«Al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

[omissis]

b) all'articolo 34-bis:

[omissis]

2) al comma 4, le parole: «decorsi due mesi» sono sostituite dalle seguenti: «decorsi quarantacinque giorni»;

DATO atto che risulta necessario/utile dare informazione del presente provvedimento ai seguenti soggetti: Organizzazioni Sindacali, ai sensi dell'art. 6, co. 1 e 4, D.Lgs. n. 165/2001 e nelle forme dell'art. 4, CCNL 21 maggio 2018;

ATTESA la competenza della Giunta comunale all'adozione del presente provvedimento ai sensi dell'art. 48, co. 2, D.Lgs. n. 267/2000;

DATO atto che il Responsabile del Procedimento è il Dott. Eugenio Viterbo, il quale ha curato la fase istruttoria, e che ne attesta la correttezza e regolarità dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 147-bis, D.Lgs n. 267/2000;

Visto:

- il D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;
- il D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- il D.Lgs. n. 75/2017 e ss.mm.ii.;
- lo Statuto comunale;

TUTTO ciò premesso,

CONSIDERATO che sono presenti n. 3 membri su n. 3 membri assegnati, incluso il Sindaco e che, pertanto, e' stato raggiunto il numero legale affinché la giunta possa validamente deliberare;

ACQUISITI i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica ed alla regolarità contabile, espressi rispettivamente dal responsabile del servizio personale e dal responsabile del servizio finanziario, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del TUEL 267/2000;

CON voti favorevoli unanimi espressi per alzata di mano:

DELIBERA

- 1) DI APPROVARE il Piano triennale del fabbisogno di personale 2019-2021 allegato alla presente per farne parte integrante e sostanziale, così come aggiornato con il presente atto, intendendo la dotazione organica dell'Ente quale strumento dinamico per definire la consistenza del personale in essere e dei fabbisogni programmati;
- 2) DI DARE ATTO che la consistenza finanziaria della dotazione organica, così come sopra meglio intesa, rientra nei limiti di spesa di personale previsti dall'art. 1, co. 557, Legge n. 296/2006 (*Allegato A alla deliberazione di G.C. n. 30/2019*);
- 3) DI DARE ATTO del valore finanziario della capacità assunzionale dell'Ente, come da prospetto prodotto (*Allegato B alla deliberazione di G.C. n. 30/2019*);
- 4) DI DARE ATTO della consistenza di personale attuale, con declinazione di qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche (*Allegato C alla deliberazione di G.C. n. 30/2019*);
- 5) DI DISPORRE, in particolare, che il Piano triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2019-2021 autorizza la copertura dei seguenti posti vacanti di organico:

Profilo	Modalità di copertura	Area/Settore/Ufficio	Tempistica di copertura
Non si prevedono nuove assunzioni			Anno 2019
Non si prevedono assunzioni			Anno 2020
Non si prevedono assunzioni			Anno 2021

6) DI DARE ATTO che il dipendente assunto con la figura di collaboratore amministrativo cat. B.3, part time 50%, ha presentato dimissioni volontarie aventi efficacia dal 16/11/2019 a seguito del superamento del concorso pubblico di cat. C.1, presso altro ente e chiesto di avvalersi del diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, ai sensi del comma 10 dell'art. 20 del CCNL 21/5/2018 e, pertanto, di procedere alla copertura del posto resosi vacante a tempo parziale 50% e determinato per mesi 6, mediante scorrimento della graduatoria approvata con la determinazione del responsabile del servizio personale n. 12/2019;

7) DI AUTORIZZARE, in via generale, la sostituzione di personale cessato dal servizio successivamente alla presente deliberazione oltre a quello già cessato e in corso di sostituzione, mediante le modalità di reclutamento che tengano conto delle norme vigenti, che prevedono, prima di poter espletare una selezione pubblica ex art. 35, D.Lgs. n. 165/2001:

- il previo avvio della procedura mobilità obbligatoria ex art 34-bis, D.Lgs n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- il previo avvio della di mobilità ex art. 30, D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;

8) RICHIAMATO, altresì, l'art. 3, co. 8, in tema di "Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione" della Legge 19 giugno 2019, n. 56, "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo", vigente dal 7.07.2019, secondo cui:

«Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001»;

9) RICHIAMATO, altresì, l'art. 3, co. 9, della citata Legge 19 giugno 2019, n. 56, secondo cui:

«Al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

[omissis]

b) all'articolo 34-bis:

[omissis]

2) al comma 4, le parole: «decorsi due mesi» sono sostituite dalle seguenti: «decorsi quarantacinque giorni»;

10) DI PRECISARE che la dotazione organica costituisce un aggregato finanziario dei limiti di spesa utilizzabili per assunzioni e che le categorie e i profili da assumere sono indicati nel piano dei fabbisogni medesimo, mentre per quanto riguarda le assunzioni per mobilità che esse avvengono oltre il limite della percentuale di assunzione

ammissibile, trattandosi di procedura neutra agli effetti della finanza pubblica, qualora avvenga da parte di enti soggetti al patto di stabilità;

11) DI DARE ATTO che le assunzioni a tempo determinato, con contratti di somministrazione, con contratti di formazione lavoro e comunque con i contratti flessibili previsti dalle norme vigenti, avverranno per esigenze temporanee ed eccezionali secondo le previsioni di cui all'art. 36, D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., nell'ambito del limite di spesa per contratti flessibili previsto per legge e ammontante alla spesa per contratti flessibili del 2009, eventualmente decurtato delle somme utilizzate per stabilizzazioni, nonché in misura non superiore al 20% del numero del personale a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, come previsto dal D.Lgs. n. 81/2015, art. 23;

12) DI DARE ATTO che la dotazione organica finanziaria teorica è stata tratta dall'ultima dotazione organica approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 63 in data 14 novembre 201, aggiornata con la successiva deliberazione n. 50 del 15/7/2019 è stata adattata con riferimento all'applicazione degli aumenti contrattuali disposti dal nuovo contratto collettivo e rendendo omogenei e confrontabili i dati del piano dei fabbisogni con la dotazione organica medesima e aggiornata con le cessazioni avvenute negli anni precedenti;

13) DI PRECISARE che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze e in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;

14) DI TRASMETTERE il presente atto in informativa alle Rappresentanze Sindacali, successivamente all'acquisizione del parere favorevole di cui al precedente punto;

15) DI INCARICARE i competenti uffici, per tutti i relativi e conseguenti adempimenti.

Successivamente, considerata l'urgenza di dare immediata attuazione al presente provvedimento, in modo di consentire al Comune di Vische lo svolgimento delle ordinarie attività amministrative, con votazione unanime favorevole espressa in forma palese,

DELIBERA

- 1) di dichiarare la deliberazione immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 134 - comma 4 - del D.Lgs. 267/2000.

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
VITERBO Dr. Eugenio

☐ Non si rilevano riflessi né diretti né indiretti sulla situazione economico – finanziaria e sul patrimonio dell'Ente.

☐ Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

BARO EMANUELA

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue.

IL PRESIDENTE
MERLO FEDERICO

IL SEGRETARIO COMUNALE
VITERBO Dr. Eugenio

REFERTO DI PUBBLICAZIONE (Art.124 D.Lgs.267/00)

N. _____ **REGISTRO DELLE PUBBLICAZIONI**

Certifico io Segretario Comunale previa dichiarazione del Messo, che copia del presente verbale viene pubblicata il giorno 18/01/2020 all'Albo Pretorio ove rimane esposta per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124 c.1 del D.lgs 267/2000.

Vische, li 18/01/2020

IL SEGRETARIO COMUNALE
VITERBO Dr. Eugenio

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA' (Art.134 D.Lgs.267/00)

Si certifica che la suesesa deliberazione viene pubblicata nelle forme di legge all' Albo Pretorio del Comune e, se non riporterà nei primi 10 giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, la stessa diverrà esecutiva ai sensi del 3° comma dell 'art. 134 del D.L.vo 267/2000.

X Si certifica che la su esesa deliberazione, data l' urgenza, è stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi del 4° comma dell 'art. 134 del D.L.vo 267/2000.

Vische, li **23-ott-2019**

IL SEGRETARIO COMUNALE
VITERBO Dr. Eugenio