

OGGETTO: VALUTAZIONE SOPRANNUMERO/ECCEDENZE DI PERSONALE - CONFERMA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DEL COMUNE DI CANDIA CANAVESE di cui alla DELIBERAZIONE G.C. n. 71 del 16.11.2016 - APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019/2021 E PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2019.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso:

- che l'articolo 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, stabilisce che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di personale delle categorie protette;
- che il comma 19 del sopra citato articolo prevede per gli enti locali l'adeguamento dei propri ordinamenti ai principi suddetti finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale;
- che l'articolo 20 della legge 23 dicembre 1999 n. 488, aggiungendo il comma 20 bis al citato articolo 39 della legge n. 449/1997, ribadisce che obiettivo degli enti locali deve essere quello di programmare le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;
- che l'art. 89, comma 5, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali prevede che gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal medesimo decreto, 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;
- che l'articolo 91, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;

Considerato che l'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dispone, altresì, che: *"Nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all'articolo 1, comma 1, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa informazione delle organizzazioni sindacali rappresentative ove prevista nei contratti di cui all'articolo 9. Nei casi in cui processi di riorganizzazione degli uffici comportano l'individuazione di esuberanti o l'avvio di processi di mobilità, al fine di assicurare obiettività e trasparenza, le pubbliche amministrazioni sono tenute a dare informazione, ai sensi dell'articolo 33, alle organizzazioni sindacali rappresentative del settore interessato e ad avviare con le stesse un esame sui criteri per l'individuazione degli esuberanti o sulle modalità per i processi di mobilità. Decorso trenta giorni dall'avvio dell'esame, in assenza dell'individuazione di criteri e modalità condivisi, la pubblica amministrazione procede alla dichiarazione di esuberante e alla messa in mobilità. Nell'individuazione delle dotazioni organiche, le amministrazioni non possono determinare, in presenza di vacanze di organico, situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello dirigenziale. Ai fini della mobilità collettiva le amministrazioni effettuano annualmente rilevazioni delle eccedenze di personale su base territoriale per categoria o area, qualifica e profilo professionale. Le amministrazioni pubbliche curano*

- con decorrenza 01.09.2018 è vacante il posto previsto in pianta organica di "esecutore – operaio" – categoria B causa cessazione rapporto di lavoro per dimissioni volontarie (pensione anticipata in regime di cumulo);
- nel corso del prossimo triennio 2019/2021 non sono previste cessazioni per raggiunti limiti di età;

Richiamati:

- l'art. 1 commi 557, 557 bis, 557-ter e 557- quater, della L. 27 dicembre 2006, n 296, nel testo vigente;
- l'art. 76 comma 4 del D.L. 25/06/2008 n. 112 convertito, con modificazioni nella Legge 06/08//2008 n. 133, come da ultimo modificato dall'art. 4 ter, comma 10, del D.L. 02/03/2012 n. 16, convertito nella L. 26/04/2012 n. 44, il quale stabilisce che in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli Enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;
- il D.L. 31/05/2010 n.78 con particolare riferimento alle norme in materia di personale;
- la L. 12/03/1999 n. 68;

Visto il D.L. n. 90 del 24/6/2014 convertito con modificazioni nella Legge 114 del 11/08/2014, che ha stabilito che 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 e di quella finanziaria e contabile;

Visto il comma 557-quater dell'articolo 1 della L. 296/ 2006, introdotto dalla legge di conversione del D.L. 90/2014, il quale stabilisce testualmente che: *"Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione"*;

Dato atto che il confronto dell'ammontare della spesa del personale debba essere effettuato con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013;

Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n. 55 del 14.06.2018 che ha approvato il Piano Triennale di azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2015/2020;

Richiamati gli articoli 27, comma 2 (Monitoraggio dei debiti delle Pubbliche Amministrazioni) e 41, comma 2 (Attestazione dei tempi di pagamento) del D.L. n. 66/2014, convertito con modificazioni dalla Legge n. 89 del 23.06.2014;

Vista la sentenza della Corte Costituzionale n. 272/2015;

Visti:

- l'art. 92 del D.Lgs. 267/2000 che ha stabilito che "gli enti locali possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale e a tempo determinato, pieno e parziale, nel rispetto della disciplina vigente in materia. I dipendenti degli enti locali a tempo parziale, purché autorizzati dall'amministrazione di appartenenza, possono prestare attività lavorativa presso altri enti";
- l'art. 53 del D.lgs. 165/2001 che regola l'accesso agli incarichi esterni da parte dei dipendenti pubblici;

- l'art. 1, comma 557, della Legge 311/2004 che ha stabilito che "I Comuni con popolazione inferiore ai 5000 abitanti, possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza";
- i limiti di spesa posti dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 convertito nella L. n. 122/2010 e modificato dall'art. 4, comma 102, della L. n. 183/2011 alle assunzioni a tempo determinato e flessibile;

Rilevato che il Comune di CANDIA CANAVESE:

- ha rispettato il Patto di Stabilità interno ed il Pareggio di Bilancio relativamente all'anno 2017;
- sta rispettando il Pareggio di Bilancio relativamente all'Anno 2018;
- non è ente strutturalmente deficitario né versa in condizioni di dissesto finanziario così come definito dagli artt. 242 e 243 del D.Lgs. 267/2000 (come da Rendiconto 2017 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 7 del 12.04.2018);
- ha rispettato ad oggi, le disposizioni di cui all'art. 27, comma 2, lettera c) del D.L. n. 66/2014, convertito dalla L. n. 89/2014, relative alla certificazione dei debiti;
- ha rispettato ad oggi i tempi medi di pagamento di cui all'art. 41 del D.L. n. 66/2014;
- ha una previsione di spesa di personale relativa al triennio 2019/2021 pari ad **Euro 224.602,50** (al netto delle componenti escluse) che rispetta la media, sempre per la stessa tipologia di spesa, riferita al triennio 2011/2013 pari ad € 253.486,87;
- si trova attualmente ad avere un rapporto dipendenti-popolazione pari a 1/250 (n. 5 dipendenti in servizio su 1249 abitanti al 31.12.2017), quindi largamente inferiore a quello previsto per gli enti in condizione di dissesto che è pari ad 1/128;

Visto l'Art. 151 del D.Lgs. n. 267/2000 che stabilisce che il termine per l'approvazione del bilancio di previsione da parte degli enti locali è fissato entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento;

Ritenuto, quindi, dopo l'esame della normativa, di procedere all'analisi dei propri fabbisogni per il triennio 2019/2021, al fine di provvedere al reclutamento di personale con l'obiettivo di garantire comunque il mantenimento del numero e del livello dei servizi;

Ravvisata la necessità di procedere all'aggiornamento del programma triennale di fabbisogno del personale per il triennio 2019-2021

Visti il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 ed il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

Visto:

- il parere favorevole reso dal Responsabile del Servizio Finanziario in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49.1 del D.lgs. n. 267/2000 e s.m.i., da ultimo modificato dall'art. 3.1 lett. b) del D.L. 10/10/2012 n. 174, convertito in L. 07/12/2012 n. 213;
- il parere favorevole reso dal Responsabile di Ragioneria in ordine alla regolarità contabile, comportando il presente atto riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, ai sensi dell'art. 49.1 del D.lgs. n. 267/2000 e s.m., da ultimo modificato dall'art. 3.1 lett. b) del D.L. 10/10/2012, convertito in L. 07/12/2012 n. 213;

AD UNANIMITA' di voti favorevoli resi nei modi di legge

DELIBERA

- 1) Di approvare la premessa narrativa, che qui si intende integralmente richiamata;
- 2) Di dare atto, ai sensi e per gli effetti di cui al novellato Art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, che nell'ente non è presente personale in soprannumero e/o eccedenza e che pertanto non deve essere avviata la procedura per la dichiarazione di esubero;
- 3) Di dare atto che la dotazione organica del Comune di Candia Canavese è confermata nel contenuto approvato con deliberazione G.C. n. 71 del 16.11.2016 in n. 7 unità, di cui attualmente risultano DUE posti vacanti;
- 4) Di dare atto che per **l'anno 2019 è prevista l'assunzione di n. 1 unità di personale** giusto posto resosi vacante in pianta organica con decorrenza dal 01.09.2018 di "esecutore – operaio" – categoria B – posizione economica B3.
- 5) Di dare atto che con riferimento al triennio 2019/2021, per gli anni 2020/2021 non sono previste assunzioni, salvo la copertura di eventuali posti che si renderanno vacanti per cessazioni di servizio, compatibilmente con la normativa al tempo vigente;
- 6) Di autorizzare, entro i limiti di spesa fissati dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 convertito nella L. n. 122/2010 e modificato dall'art. 4, comma 102, della L. n. 183/2011, eventuali incarichi a scavalco per fronteggiare le carenze di personale per ulteriori sopraggiunte necessità di carattere straordinario;
- 7) Di dare atto che il programma del fabbisogno del personale è adottato nel rispetto delle vigenti disposizioni normative in materia di contenimento della spesa di personale e di limiti alle assunzioni;
- 8) Di riservarsi la facoltà di modificare, per sopravvenute esigenze e/o valutazioni volte ad una maggiore efficienza dell'erogazione dei servizi, il programma triennale approvato con la presente;
- 9) Di trasmettere il presente provvedimento alle organizzazioni sindacali;
- 10) Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 c. 4 del D.Lgs. 267/2000.

l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale".

Richiamato l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito nella Legge 114/2014 il quale prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e spesa di personale, come disciplinati dallo stesso art. 3, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'articolo 11 del medesimo decreto, debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente,

Visto l'articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 che stabilisce per le amministrazioni pubbliche, laddove ravvisino situazioni di soprannumero o di eccedenze, anche in sede di ricognizione annuale del personale, ai sensi dell'art. 6, comma 1 del decreto medesimo, l'obbligo di attivare le procedure indicate nell'articolo, dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;

Visto l'articolo 35, comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001 stabilisce che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base della programmazione triennale del fabbisogno del personale deliberata ai sensi dell'art. 39 della L. n. 449/1997;

Visto l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

Visto il Decreto 8/05/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione il quale ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche,

Visto il vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 19 del 22.03.2011 e successivamente modificato con deliberazioni G.C. n. 47 del 06.07.2011 e G.C. n. 67 del 30.10.2014;

Constatato che è stata effettuata la ricognizione di eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali dalla quale risulta che nella dotazione organica del Comune di Candia Canavese non vi sono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Rilevato che la dotazione organica di questo Comune risulta costituita da n. 7 unità e che, ad oggi, risultano DUE posti vacanti di cui:

- N. 1 posto vacante categoria giuridica B
- N.1 posto vacante categoria giuridica D

Specificato che la presente deliberazione riveste natura regolamentare e risulta, quindi, idonea ad operare conforme e/o sostituzioni, ad ogni effetto, della dotazione organica da ultimo approvata dalla deliberazione della Giunta Comunale n. 71/2016;

Tenuto conto che:

COMUNE DI CANDIA CANAVESE

Città metropolitana di Torino

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE – TRIENNIO 2019-2021 – APPROVAZIONE DEL PIANO OCCUPAZIONALE 2019.

Il sottoscritto Revisore Unico dei Conti di CANDIA CANAVESE;

CONSIDERATA la funzione e il ruolo dell'organo di revisione contabile in materia di programmazione del personale definito dal D.Lgs. n. 165/2001, dalla Legge 448/2001 e dal D. Lgs. n. 267/2000;

RICHIAMATO l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 che dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino 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 L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

ESAMINATA la deliberazione della Giunta Comunale n. 86 del 22/11/2018:

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE – TRIENNIO 2019-2021 – APPROVAZIONE DEL PIANO OCCUPAZIONALE 2019

RILEVATO che il Comune di Candia Canavese

- nell'anno 2017 l'Ente ha rispettato il vincolo della spesa per il personale;
- sta rispettando il Pareggio di Bilancio relativamente all'anno 2018;
- ha rispettato nel 2017 le norme in materia di Patto di Stabilità interno e che non è strutturalmente deficitario secondo quanto previsto dall'art. 242 del D. Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii.;
- ha effettuato la ricognizione di eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali, dalla quale che nella dotazione organica del Comune non vi sono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- la dotazione organica di questo comune risulta costituita da 7 unità e che, ad oggi, risultano due posti vacanti di cui:
 - ✓ n. 1 posto vacante categoria giuridica B
 - ✓ n. 1 posto vacante categoria giuridica D
- sulla base dei dati attuali la spesa teorica preventivata per il personale a tempo indeterminato dal 1 gennaio al 31 dicembre 2019 di cui al programma consente di rispettare i limiti in materia di tetto di spesa per gli enti soggetti al patto di stabilità;

CONSIDERATO

- che il Programma Triennale del Fabbisogno di Personale 2019/2021 di cui alla proposta deliberativa prevede per il triennio 2019-2021 una spesa pari ad Euro 224.602,50, che rispetta la media sempre riferita alla stessa tipologia di spesa, riferita al triennio 2011/2013 pari ad Euro 253.486,87;
- che per l'anno 2019 è prevista l'assunzione di n. 1 unità di personale giusto posto resosi vacante in pianta organica con decorrenza dal 01/09/2018 di "esecutore – operaio" – categoria B – posizione economica B3;
- che per gli anni 2020 e 2021 non sono previste assunzioni, salvo la copertura di eventuali posti che si renderanno vacanti per cessazioni di servizio, compatibilmente con la normativa al tempo vigente;

VERIFICATO che il Programma Triennale del Fabbisogno di Personale per il triennio è coerente con gli strumenti di programmazione dell'Ente;

RITENUTO che la programmazione proposta è conforme al vincolo della riduzione della spesa per il personale e tale da garantire una medesima riduzione graduale della percentuale tra spese di personale e spese correnti;

ESPRIME

- **parere favorevole al Programma Triennale del Fabbisogno di Personale 2019/2021**
- raccomanda altresì, che nel corso di attuazione del piano occupazionale venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio.

Biella il 12 dicembre 2018

Il Revisore Unico

Dott. Marco Pichetto Fratin

