



# COMUNE DI CRESCENTINO

Provincia di Vercelli

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 150

### OGGETTO :

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2019-2021 - ANNUALITA' 2019 - VERIFICA DELLE ECCELENZE

L'anno **duemiladiciotto**, addì **quattordici**, del mese di **novembre**, alle ore **diciotto** e minuti **zero**, nella sala delle riunioni.

Previo esaurimento delle formalità prescritte dal vigente T.U.E.L. 267/2000, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale

Sono presenti i Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. GREPPI FABRIZIO - Sindaco	Sì
2. SPERANZA CARMINE - Vice Sindaco	Sì
3. NESCI VANESSA - Assessore	Giust.
4. ARLOTTA GIUSEPPE - Assessore	Sì
5. ROSMO CHIARA - Assessore	Sì
	Totale Presenti: 4
	Totale Assenti: 1

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale DOTT.SSA ANNA ACTIS CAPORALE la quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il/la Signor/a GREPPI FABRIZIO nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per deliberare l'argomento sopra indicato.

## PROPOSTA DI DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE N.171 DEL 13/11/2018

OGGETTO:

**APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2019/2021 – ANNUALITA' 2019 – VERIFICA DELLE ECCEDENZE**

Su proposta dell'Assessore al Personale

Premesso che:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33 del medesimo decreto. Nell'ambito del Piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano stesso, nei limiti di quelle quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33, anzi richiamato, del d.lgs.165/2001 dispone: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”*

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 di procedere all'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP), con valenza triennale ma da approvare annualmente, con possibilità di modifica in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. Tale eventuale modifica in corso di anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata.

Ribadito che il nuovo Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale deve essere redatto sulla scorta delle indicazioni contenute nelle succitate "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche".

Evidenziato che il documento di cui sopra 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 di Indirizzo 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 mission 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 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.

Ritenuto che il PTFP sia oggetto di pubblicazione, ai sensi dell'articolo 16 del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", in quanto contiene pressoché tutte le informazioni ivi richiamate ai fini della pubblicazione. Ritenuto inoltre che la prevista ed obbligatoria comunicazione del PTFP al SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica.

Evidenziato che la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'articolo 60 del decreto legislativo n. 165 del 2001 è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.

Dato atto, pertanto, che nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del D. Lgs. 75/2017, non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge.

Valutati i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del d.lgs. n. 165/2001, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale.

Ritenuto pertanto, nel rispetto di quanto sopra specificato, di confermare l'attuale dotazione organica dell'Ente integrata con il piano assunzionale di seguito indicato.

Rilevato che, con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente che così si dettagliano:

- A. Contenimento della spesa di personale
- B. Facoltà assunzionali
- C. Lavoro flessibile

#### **A) CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE**

##### A1. Normativa

<p>Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296</p>	<p><i>“Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li><i>b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;</i></li><li><i>c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.</i></li></ul> <p><i>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.”</i></p>
--	---

##### A2. Situazione dell'ente

Premesso che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti.

Dato atto che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a **Euro 1.366.563,91**, determinato come segue:



SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 1.443.867,01	€ 1.399.961,96	€ 1.255.862,76	€ 1.366.563,91

## B) FACOLTÀ ASSUNZIONALI

### B1. Normativa

Richiamate inoltre le seguenti disposizioni vigenti con riferimento alla capacità assunzionale:

<p><u>Per gli anni 2016/2018</u></p> <p>Art. 1, comma 228, della legge 208/2015</p>	<p><i>“Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Ferme restando le facoltà assunzionali previste dall'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018. Per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 3.000 abitanti che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio, la predetta percentuale è innalzata al 100 per cento. Il comma 5-quater dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018.”</i></p>
<p>Art. 7, comma 2-bis del d.l. 14/2017</p> <p>(assunzioni della Polizia Locale)</p>	<p><i>“Per il rafforzamento delle attività connesse al controllo del territorio e al fine di dare massima efficacia alle disposizioni in materia di sicurezza urbana contenute nel presente provvedimento, negli anni 2017 e 2018 i comuni che, nell'anno precedente, hanno rispettato gli obiettivi del pareggio di bilancio di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243, possono assumere a tempo indeterminato personale di polizia locale nel limite di spesa individuato applicando le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, alla spesa relativa al personale della medesima tipologia cessato nell'anno precedente, fermo restando il rispetto degli obblighi di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Le cessazioni di cui al periodo precedente non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale secondo la percentuale di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208.”</i></p>

Per l'anno 2019	Manca una disciplina specifica, derivante dalle leggi di bilancio o loro variazioni. Si deve, quindi, ritenere operante, salvo successive eventuali modifiche, l'articolo 3, comma 5, del D.L. 90/2014, ai sensi del quale "a decorrere dal 2018" e, quindi, a regime dal 2019, le <b>assunzioni a tempo indeterminato sono contenute in un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente</b> , tanto per il personale privo di qualifica dirigenziale, quanto per il personale con qualifica dirigenziale. Ovviamente, le condizioni sono il rispetto delle regole di finanza pubblica e del tetto di spesa del personale.
-----------------	---

## B2. Verifica situazione dell'Ente

Vista la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso.

Vista la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati contabili il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3 del d.l. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità.

Ritenuto opportuno, sulla base delle predette indicazioni, procedere alla quantificazione del budget assunzionale, così come ricostruito nell'**allegato A)** alla presente Deliberazione, della quale costituisce parte integrante e sostanziale.

Atteso che, nel 2019, risultano ancora inutilizzati i seguenti resti della capacità assunzionale del triennio precedente (2016/2018 calcolato su cessazioni 2015/2017)

QUOTA TURN OVER RESIDUA (RESTI) 2016/2017/2018	<b>Euro 63.856,48</b>
--	-----------------------

Dato atto che per l'anno 2019, la capacità assunzionale del Comune di Crescentino è pari al 100% della spesa cessati 2018 oltre ai resti del triennio 2016/2018 sopra specificati e, pertanto, per una spesa complessiva al netto degli oneri riflessi pari a **Euro 63.856,48**

## C) LAVORO FLESSIBILE

Atteso che, in relazione al c.d. *lavoro flessibile* (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo



10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "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'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente".

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce che: "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28."

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto che sussistendo le condizioni legittimanti di cui sopra il Comune di Crescentino sia tenuto a rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Precisato che sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste per le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato quelle derivanti dalle assunzioni ex art. 110, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000, così come previsto dal D.L. 113/2016 convertito in Legge n. 160/2016.

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto, applicabile nelle fattispecie del comando e del distacco funzionale, secondo cui: "Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni".

Richiamato il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del d.lgs. 165/2001 – come modificato dall'art. 9 del d.lgs. 75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

Rilevata la seguente tabella riassuntiva delle spese per lavoro flessibile:

<b>Spesa complessiva lavoro flessibile: Anno 2009</b>	
Totale (inclusi OORR ed Irap)	<b>Euro 34.924,9</b>
<b>Spesa presunta lavoro flessibile: Anno 2019</b>	
Lavoro somministrato	<b>Euro 13.200,00</b>
Totale (inclusi OORR ed Irap)	<b>Euro 13.200,00</b>

Dato atto che il Comune ha effettuato la ricognizione delle eventuali situazioni di soprannumero e/o eccedenza di personale ex art. 33 del d.lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della Legge n. 183 del 12.11.2011, in sede di Conferenza dei Dirigenti tenutasi in data 08/11/2018, e che questa è risultata negativa, così come si evince dal verbale della seduta che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale (**all. B**).

Dato atto che questo Ente:

- ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 153 del 17/11/2017 il piano di azioni positive per il triennio 2018/2020;
- ha verificato il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;
- non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;
- rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68.

Ritenuto, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività, di stabilire il seguente fabbisogno di nuovo personale per il triennio 2019/2021, nei limiti consentiti dalla normativa in materia di turnover e di contenimento della spesa di personale:

### ANNO 2019

Si prevede per l'anno 2019 di attivare il reclutamento delle seguenti figure, da assumere a tempo indeterminato e pieno, mediante procedura concorsuale preceduta dall'obbligatorio ricorso alle mobilità previste dagli artt. M34 bis) e 30, comma 2 bis del D.Lgs. 165/2001:

- N. 1 istruttore tecnico, cat C, da destinarsi al Settore Urbanistica per accrescere le specifiche professionalità del settore e contemporaneamente rendere utilizzabile, mediante mobilità interna, la professionalità dell'istruttore amministrativo di quel settore a supporto del settore Amministrativo Affari generali;
- N. 1 operaio cat B1 da destinarsi al Servizio tecnico Manutentivo poiché successivamente alla programmazione effettuata a luglio del corrente anno è stata autorizzata una mobilità in uscita di un operatore esterno cat B;

Si prevede inoltre, ove ne ricorrano i presupposti e la necessità, di garantire la sostituzione della/e unità di personale che effettivamente cessino in corso d'anno per dimissioni o per quiescenza non attualmente preventivabili, ricorrendo per quanto possibile all'istituto della mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs. 165/2001, ovvero a procedure concorsuali nei limiti della facoltà assunzionale disponibile.

Negli anni 2020 e 2021, alla luce delle informazioni attualmente disponibili, si prevede di procedere alla sostituzione del personale che dovrebbe cessare per quiescenza secondo lo specchio sotto riportato:

### ANNO 2020

Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso
1	D	Istruttore direttivo	Mobilità e Concorso



## ANNO 2021

Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso
1	C	Istruttore amministrativo	Mobilità e Concorso

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

Dato atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, e troverà copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2019/2021.

Atteso che il presente atto sarà inviato al Revisore dei conti perché ne attesti la conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente.

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

Richiamato il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Richiamato il CCNL del Comparto Funzioni Locali 21/05/2018;

Dato atto che non si effettuerà l'informativa alle OO.SS. di cui all'art. 6 del d.lgs. n.165/2001 e ss. mm. ed ii., che recita *“(...) ove prevista nei contratti collettivi nazionali”*, in quanto non è più contemplata dal nuovo CCNL siglato in data 21.05.2018.

Visti gli allegati pareri, rilasciati ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000;

Tutto ciò premesso;

### **PROPONE**

1. Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo;
2. Di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2019/2021, prevedendo:

## ANNO 2019

Attivare il reclutamento delle seguenti figure, da assumere a tempo indeterminato e pieno, mediante procedura concorsuale preceduta dall'obbligatorio ricorso alle mobilità previste dagli artt. 34 bis) e 30, comma 2 bis del D.Lgs. 165/2001:

- N. 1 istruttore tecnico, cat C, da destinarsi al Settore Urbanistica;
- N. 1 operaio esterno cat B1 da destinarsi al Servizio tecnico manutentivo;

- Si prevede inoltre, ove ne ricorrano i presupposti e la necessità, di garantire la sostituzione della/e unità di personale che effettivamente cessino in corso d'anno per dimissioni o per quiescenza non attualmente preventivabili, ricorrendo per quanto possibile all'istituto della mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs. 165/2001, ovvero a procedure concorsuali nei limiti della facoltà assunzionale disponibile.

Negli anni 2020 e 2021, alla luce delle informazioni attualmente disponibili, si prevede di procedere alla sostituzione del personale che dovrebbe cessare per quiescenza secondo lo specchio sotto riportato:

#### ANNO 2020

Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso
1	D	Istruttore direttivo	Mobilità e Concorso

#### ANNO 2021

Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso
1	C	Istruttore amministrativo	Mobilità e Concorso

3. Di approvare il prospetto (**allegato A**), parte integrante e sostanziale della presente Deliberazione, relativo alla determinazione della facoltà assunzionale dell'Ente;
4. Di dare atto che:
  - a) la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a **Euro 1.366.563,91 (TETTO SPESA TRIENNIO 2011/2013)**;
  - b) a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero, come da Verbale della Conferenza dei Dirigenti tenutasi in data 8/11/2018 (**all. B**);
  - c) la consistenza dei dipendenti in servizio (**all. C**), che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, comporta una spesa pari a **Euro 1.132.128,26 (SPESA PERSONALE SU BILANCIO 2019)** ;
5. Di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2019 e del bilancio pluriennale;
6. Di subordinare l'efficacia del presente atto alle risultanze del Revisore dei conti in merito all'attestazione della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;
7. Di dare atto che l'Ente può modificare, in qualsiasi momento, il Piano triennale dei fabbisogni, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;



8. Di dare atto che non si effettuerà l'informativa alle OO.SS. di cui all'art. 6 del d.lgs. n.165/2001 e ss. mm. ed ii., che recita “(...) *ove prevista nei contratti collettivi nazionali*”, in quanto non è più contemplata dal nuovo CCNL siglato in data 21.05.2018;
9. Di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in “Amministrazione trasparente”, nell'ambito degli “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato” di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
10. Di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo “PIANO DEI FABBISOGNI” presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

**Documento Unico di Programmazione 2019/2021**

<b>DETERMINAZIONE FACOLTA' ASSUNZIONALE</b> aggiornamento ai sensi <b>LEGGE 208/2015 e D.L. 50/2017 convertito in LEGGE 96/2017</b>		
CALCOLO FACOLTA' ASSUNZIONALE RESTI TRIENNIO PRECEDENTE 2016/2018 (RESTI DERIVANTI DA CESSAZIONI ANNI 2016/2018 SE PREVISTA SOSTITUZIONE) (COSTO CATEGORIA BASE ES. B1, C1, D1 ECC.)		
MOVIMENTI PERSONALE	IMPORTO COMPLESSIVO	% COMPUTABILE/VALORE
<b>CESSAZIONI 2015 ==&gt; FACOLTA' 2016</b>		75%
n. 1 Istr. Amm. (C1) Pastè	<b>21.285,49</b>	<b>15.964,12</b>
<b>CESSAZIONI 2016 ==&gt; FACOLTA' 2017</b>		75%
n. 2 Istr. Amm. (C1) Brusasca, Aldrovandi	<b>42.570,98</b>	<b>31.928,24</b>
<b>CESSAZIONI 2017 ==&gt; FACOLTA' 2018</b>		75%
n. 1 Istr. Amm. (C1) Mastorocco	21.285,49	
N. 1 agente Polizia Locale Preti Marco (no capacità assunzionale perché uscito con mobilità)	0,00	
		<b>15.964,12</b>
	DA SCONTARE PER ASSUNZIONI EFFETTUATE	<b>0,00</b>
	RESIDUO FUNGIBILE	<b>63.856,48</b>
	FUNGIBILE AI SENSI DEL. 28/15 CORTE CONTI*	<b>63.856,48</b>
*quota resti fungibile perché previsto nel piano assunzioni DUP 2016/2018		
<b>CESSAZIONI 2018 ==&gt; FACOLTA' 2019</b>		100%
N.1 operaio Cat. B CENTRELLA no capacità perché mobilità	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>CESSAZIONI 2019 ==&gt; FACOLTA' 2020</b>		100%
N.1 Istrutt. Direttivo- D Pilone	<b>22.930,57</b>	<b>22.930,57</b>
<b>CESSAZIONI (presunte) 2020 ==&gt; FACOLTA' 2021</b>		100%
n. 1 Istr. Amm. (C1) Parasacco	<b>21.285,48</b>	<b>21.285,48</b>
	<b>TOTALE FACOLTA' SPENDIBILE AL 1/01/2019</b>	<b>63.856,48</b>



<b>data</b>	07/11/2018	<b>presenti</b>	<b>Segretario Generale:</b> Dott. Anna Actis Caporale <b>Responsabili:</b> M.M. Bandirali, M. Cestariolo, F. Mascara, C. Preti, E. Monchietto
<b>inizio</b>	Ore 14,00		
<b>fine</b>	Ore 16,00		

**assenti**

#### OGGETTO

### CONFERENZA DEI RESPONSABILI

#### ARGOMENTI TRATTATI

#### VERIFICA DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

##### PREMESSO CHE:

- La legge di stabilità per il 2012 (L. n. 183 del 12.11.2011), è intervenuta in modifica dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001. In virtù della predetta disposizione normativa, ogni anno, le pubbliche amministrazioni sono tenute ad effettuare la ricognizione della presenza di condizioni di eccedenze e di soprannumero del personale a tempo indeterminato: il mancato rispetto di questo vincolo determina la nullità delle assunzioni. Tale verifica deve essere effettuata e necessariamente redatta prima della programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale e, al più, può costituire premessa della delibera di Giunta di programmazione delle assunzioni. Tutti i dirigenti, pertanto, ognuno per la propria articolazione organizzativa, sono coinvolti attivamente nella redazione del predetto provvedimento che, pur in mancanza, fino al momento, di indicazioni operative, deve essere comunicato al Dipartimento della Funzione Pubblica. Da quanto si evince dalla lettura dell'articolo, la verifica delle eccedenze deve essere effettuata da un duplice punto di vista ovvero:
  - o presenza di personale in soprannumero, cioè extra dotazione organica;
  - o situazione di soprannumero in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, avente l'obiettivo principale di favorire la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento di personale.
- Per quanto concerne il primo aspetto, "**presenza di personale extra dotazione organica**" l'analisi può essere rilevata dal confronto tra i dipendenti in servizio e la consistenza delle dotazioni organiche. A tal fine si riscontra quindi che, a fronte di una dotazione organica pari a n. 29 unità di personale al 31.12.2014 (escluso il segretario generale), scese a 28 al 31.12.2015, ulteriormente ridotte a 26 al 31.12.2016, in data 31.12.2017 ad oggi si assiste ad una ulteriore contrazione del personale presente in servizio di n. 3 unità per cui, in organigramma, si registrano 23 unità che potrebbero scendere nel corso dell'anno 2019 causa pensionamenti.

##### DATO ATTO CHE:

- L'Amministrazione in corso d'anno non ha proceduto ad effettuare nessuna stabilizzazione di personale extra dotazione organica né ad esternalizzare alcun servizio.
- Relativamente alla **situazione di soprannumero legata ad esigenze funzionali o alla situazione finanziaria** i vari Dirigenti attestano che tutto il personale assegnato ai propri servizi è attivamente impegnato allo svolgimento di funzioni necessarie all'ente.




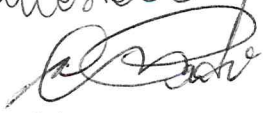


##### TENUTO CONTO della rilevazione per ogni singola articolazione organizzativa:

- delle tipologie dei procedimenti che sono attribuiti alla stessa, del loro numero e della loro complessità rispetto al numero ed al grado di utilizzazione del personale e dei dirigenti in servizio presso l'ente;
- della quantità di ore di straordinario che sono state remunerate e di quelle che hanno dato luogo a riposo compensativo;
- della quantità di ferie fruito dal personale, nonché della quantità di ferie residue che sono maturate in capo ai singoli dipendenti;
- dei tassi di presenza ed assenza del personale nel corso degli anni 2015, 2016, 2017 e 2018;
- delle attività aggiuntive che sono state poste in essere nel corso del 2018 nonché dell'ampliamento/miglioramento dei servizi esistenti.

La Conferenza dei Dirigenti dichiara pertanto che non vi sono condizioni di eccedenza di personale in nessuna articolazione organizzativa dell'ente.

La presente dichiarazione viene resa tenendo altresì presente che le previsioni dell'art.16, comma 8, del D.L. n.

95/2012, che impongono la messa in disponibilità del personale degli enti locali che eccederà di oltre il 40% il rapporto tra dipendenti e popolazione individuato con specifico D.P.C.M., non sono fino ad oggi state attuate.

Partecipanti	Firma	
<b>Segretario Generale:</b> <b>Dott. Anna Actis Caporale</b>		
<b>Responsabili:</b>		
<b>M. M. Bandirali</b>		
<b>Marilena Cestariolo</b>		
<b>Claudio Preti</b>		
<b>Fabio Mascara</b>		
<b>Ernesto Monchietto</b>		

Ai Responsabili di Servizio  
SEDE



## ELENCO DIPENDENTI AGGIORNATO AL 01/01/2019

1	D2	ARESI ANNALISA	
2	B3	BACCINELLI ROBERTO	
3	D3	BANDIRALI M. MADDALENA	
4	C3	BAZZANO ANDREA	
5	C1	BONESSO LAURA	
6	C3	CAMPO RICCARDO	
7	B5	CASTELNUOVO STEFANIA	
8	D2	CESTARIOLO MARILENA	
9	C3	DE MARCO BARBARA	
10	C1	DI RUSCIO FABRIZIO	
11	B5	GLADIO GIORGIO	
12	D1	MASCARA FABIO	
13	C1	MASINO STEFANO	
14	C3	MILANO STEFANIA	
15	D4	MONCHIETTO ERNESTO	
16	D3	ORESTELLI ANNA MARIA	
17	C5	OTTINO SILVIO	
18	C5	PARASACCO CARLA	
19	D2	PILONE MARINA	
20	D4	PRETI CLAUDIO	
21	B3	SAFFIOTTI CARMELO	
22	C5	VERCELLI SILVIO	
23	C5	VOLTA RAFFAELLA	



# **COMUNE DI CRESCENTINO**

Provincia di Vercelli

**PARERE AI SENSI DELL' ART. 49 D.L. VO. 18 AGOSTO 2000, N. 267**

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2019-2021 - ANNUALITA' 2019 - VERIFICA DELLE ECCEDEXENZE**

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del Decreto Legislativo n. 267 in data 18/08/2000 il RESPONSABILE DEL SERVIZIO ESPRIME PARERE FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica e alla regolarità e alla correttezza dell'azione amministrativa, in fase preventiva di formazione, della proposta di deliberazione che si intende approvare.

Crescentino, li 14/11/2018

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

Firmato digitalmente  
ACTIS CAPOALE ANNA





# **COMUNE DI CRESCENTINO**

Provincia di Vercelli

**PARERE AI SENSI DELL' ART. 49 D.L. VO. 18 AGOSTO 2000, N. 267**

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE  
2019-2021 - ANNUALITA' 2019 - VERIFICA DELLE ECCEDENZE**

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del Decreto Legislativo n. 267 in data 18.08.2000, il RESPONSABILE DEL SERVIZIO ESPRIME PARERE FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile, in fase preventiva di formazione, della proposta di deliberazione che si intende approvare.

Crescentino, li 14/11/2018

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

Firmato digitalmente  
CESTARIOLO MARILENA

## LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'allegata proposta di deliberazione, di pari oggetto alla presente;

Atteso che sulla predetta proposta è stato espresso dai Responsabili dei Servizi AA.GG. e Finanziario parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e contabile; ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000;

Con voti unanimi favorevoli, espressi in forma palese;

### DELIBERA

1. Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo;
2. Di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2019/2021, prevedendo:

#### ANNO 2019

Attivare il reclutamento delle seguenti figure, da assumere a tempo indeterminato e pieno, mediante procedura concorsuale preceduta dall'obbligatorio ricorso alle mobilità previste dagli artt. 34 bis) e 30, comma 2 bis del D.Lgs. 165/2001:

- N. 1 istruttore tecnico, cat C, da destinarsi al Settore Urbanistica;
- N. 1 operatore esterno cat B da destinarsi al Servizio tecnico manutentivo;

Si prevede, inoltre, di tentare la sostituzione del personale che dovesse cessare in corso d'anno per cause attualmente non prevedibili, mediante reclutamento ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 (neutro ai fini della determinazione della facoltà assunzionale dell'ente), ovvero mediante procedura concorsuale tenuto conto della facoltà assunzionale propria dell'anno, determinata ai sensi di quanto disposto dalla Legge 208/2015 e dal D.L. 50/2017, convertito in Legge 96/2017, nel 100% delle cessazioni intervenute nell'anno precedente, nonché dei "resti" delle facoltà assunzionali maturate e non utilizzate nel triennio precedente.

Negli anni 2020 e 2021, alla luce delle informazioni attualmente disponibili, si prevede di procedere alla sostituzione del personale che dovrebbe cessare per quiescenza secondo lo specchio sotto riportato:

#### ANNO 2020

Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso
1	D	Istruttore direttivo	Mobilità e Concorso

#### ANNO 2021

Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso
1	C	Istruttore amministrativo	Mobilità e Concorso

3. Di approvare il prospetto (**allegato A**), parte integrante e sostanziale della presente Deliberazione, relativo alla determinazione della facoltà assunzionale dell'Ente;



4. Di dare atto che:
- d) la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a **Euro 1.366.563,91 (TETTO SPESA TRIENNIO 2011/2013)**;
  - e) a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero, come da Verbale della Conferenza dei Dirigenti tenutasi in data 8/11/2018 (**all. B**);
  - f) la consistenza dei dipendenti in servizio (**all. C**), che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, comporta una spesa pari a **Euro 1.132.128,26 (SPESA PERSONALE SU BILANCIO 2019)**;
5. Di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2019 e del bilancio pluriennale;
6. Di subordinare l'efficacia del presente atto alle risultanze del Revisore dei conti in merito all'attestazione della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;
7. Di dare atto che l'Ente può modificare, in qualsiasi momento, il Piano triennale dei fabbisogni, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;
8. Di dare atto che non si effettuerà l'informativa alle OO.SS. di cui all'art. 6 del d.lgs. n.165/2001 e ss. mm. ed ii., che recita "(...) *ove prevista nei contratti collettivi nazionali*", in quanto non è più contemplata dal nuovo CCNL siglato in data 21.05.2018;
9. Di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
10. Di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

Successivamente

RAVVISATA l'urgenza di provvedere in merito, con separata votazione

### **DELIBERA**

Di dichiarare, con voti unanimi, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto

**IL PRESIDENTE**  
**Firmato Digitalmente**  
**GREPPI FABRIZIO**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**Firmato Digitalmente**  
**DOTT. VELOCE GUIDO**

---