



COMUNE DI VALMACCA

PROVINCIA DI ALESSANDRIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 50 DEL 05/10/2018

Oggetto: REVISIONE DOTAZIONE ORGANICA, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2019-2021.

L'anno **DUEMILADICIOTTO** addì **CINQUE** del mese di **OTTOBRE** alle ore 19,05 nella sala delle adunanze.

Previa l'osservanza delle formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero oggi convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano:

		Presente	Assente
BOVIO Piero	Sindaco	si	
BERTONE Monica	Assessore	si	
BROVEGLIO BOSELLI Anna Maria	Assessore	si	

Totale: 3

Totale: --

Partecipa la Dott.ssa SUTERA Giovanna, Segretario Comunale.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il Sig. Bovio Piero, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

PRESO ATTO CHE:

- l'art. 39 della L. 27/12/1997 n. 449 ha stabilito che 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, gli organi di vertice delle Amministrazioni Pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 2 aprile 1968, n. 482;
- a norma dell'art. 91 TUEL gli organi di vertice delle Amministrazioni Locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, L. 30/12/2004, n. 311, le Amministrazioni Pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa Legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001, n. 448 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge 449/1997 e s.m.i.;

RICHIAMATO, altresì, l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

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 predette linee di indirizzo;

CONSIDERATO che con il Decreto 08/05/2018 il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate in Gazzetta Ufficiale lo scorso 27 Luglio;

RILEVATO che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L.n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dall'1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

CONSIDERATO pertanto che risulta necessario, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della dotazione organica e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

RILEVATO che nell'ambito della revisione della dotazione organica, come sopra definita, è stata effettuata anche la prescritta ricognizione delle eccedenze di personale, dalla quale emerge l'assenza di personale in esubero;

CONSIDERATA la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

CONSIDERATI, inoltre, i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, approvati con propria Deliberazione n. 74 del 29/12/2017, dichiarata immediatamente eseguibile (PEG e piano obiettivi e performance);

EFFETTUATA una valutazione riguardante 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;

VISTO l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 114/2014, e s.m.i., il quale prevede che per gli anni 2019-2021 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di 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;

RITENUTO pertanto, nel rispetto di quanto sopra specificato, di rivedere l'attuale dotazione organica dell'Ente adottata con propria deliberazione n. 64 del 10.11.2017, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto "Piano Triennale del fabbisogno di personale 2018-2020 e piano delle assunzioni", nel modo seguente:

AREA - PERSONALE	SERVIZIO	CATEGORIA	UNITA'
AMMINISTRATIVA – ISTRUTTORE DIRETTIVO	Servizio Amministrativo	D	1
CONTABILE – ISTRUTTORE DIRETTIVO	Servizio Finanziario	D	1
AMMINISTRATIVO/CONTABILE - ISTRUTTORE	Servizio Finanziario	C	1
VIGILANZA – ISTRUTTORE	Vigilanza – P.M.	C	1
TECNICO MANUTENTIVA – ESECUTORE, UTILIZZATORE DI MACCHINE OPERATRICI E AUTISTA SCUOLABUS	Servizio tecnico/manutentivo	B3	1
TECNICO MANUTENTIVA – COLLABORATORE	Servizio tecnico/manutentivo	B	1

La revisione della pianta organica consiste unicamente nel meglio specificare il posto che era

“AREA TECNICO MANUTENTIVA – ESECUTORE – CAT. B”, che diventa “AREA TECNICO MANUTENTIVA – ESECUTORE, UTILIZZATORE DI MACCHINE OPERATRICI E AUTISTA SCUOLABUS – CAT. B3”;

DATO ATTO che a far data dal 01.06.2016 l’Agente di Polizia Municipale Categoria C è stato trasferito definitivamente in mobilità presso l’“Unione dei Comuni Terre di Po “E” Colline del Monferrato”, a seguito del trasferimento della funzione di polizia locale;

RILEVATO che nella dotazione organica del Comune di Valmacca risultano non coperti i seguenti 3 posti:

- n. 1 Istruttore direttivo contabile Cat. D – tempo pieno – cessato dal servizio il 31.10.2012;
- n. 1 Istruttore di Vigilanza Cat. C – tempo pieno – trasferito definitivamente in mobilità all’“Unione dei Comuni Terre di Po “E” Colline del Monferrato” dal 01.06.2016;
- n. 1 Collaboratore Area Tecnico-Manutentiva Cat. B – tempo pieno;

CONSIDERATO che:

- in ordine alla condizione di soprannumero ed alla condizione di eccedenza di personale: esse non sussistono in quanto non è presente in servizio personale a tempo indeterminato extra dotazione organica e si esclude che vi sia personale eccedente in relazione alla quantità e complessità dei procedimenti;
- in ordine alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021, è previsto che a partire dal 16/10/2018 il posto del dipendente in servizio all’area tecnico-manutentiva ex categoria B, Esecutore, sarà vacante a seguito di dimissioni;
- sarà indispensabile provvedere alla sostituzione di tale personale, a seguito delle dimissioni dal servizio del suddetto dipendente, al fine di garantire i servizi essenziali e comunque tenendo conto dei vincoli imposti dal patto (data presunta di assunzione: anno 2019);
- il Comune non versa nelle situazioni di strutturale deficitarietà di cui all’art. 242 D. Lgs. 267/2000;
- il Comune di Valmacca, dai dati accertati a consuntivo 2017, ha una spesa di personale incidente in misura inferiore al 40 per cento sulla spesa corrente;

RICHIAMATE:

- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 18 del 20/07/2018, esecutiva ai sensi di legge, con cui si approvava il Documento Unico di Programmazione (DUP) - Periodo 2019-2021;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 4 del 30/03/2018, esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto “Approvazione Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2018 – 2020 – Nota di Aggiornamento”;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 18 del 20/07/2018, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto “Documento Unico di Programmazione D.U.P. periodo 2019/2021. Approvazione”;

RICHIAMATO l’art. 1, comma 762, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), il quale ha previsto che dal 2016 tutte le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale, che fanno riferimento al patto di stabilità interno, si intendono riferite ai nuovi obiettivi di finanzia pubblica del “pareggio di bilancio”; restano ferme le disposizioni di cui all’art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006 e le altre disposizioni in materia di spesa di personale riferite agli enti che nell’anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno;

VISTO l'art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006 e s.m.i., il quale prevede la possibilità di procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno (garantendo comunque il turn-over al 100% delle cessazioni, anche di quelle verificatesi dopo il 2006 - delibera Sezioni Riunite n. 52/2010);

CONSIDERATO inoltre che è possibile prevedere, con riferimento al triennio 2019-2020-2021, che non si verificheranno cessazioni di personale;

RITENUTO altresì di prevedere che il Comune possa, ove se ne ravvisi la necessità, procedere anche ad eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;

VERIFICATI, inoltre, i presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e che, in particolare, l'Ente:

- rispetta il vincolo del contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.;

RICHIAMATA la deliberazione n. 25/2014 della Corte dei Conti Sezione Autonomie con la quale è chiarito che a decorrere dall'anno 2014 il nuovo parametro cui è ancorato il contenimento della spesa di personale è la spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico;

CONSIDERATO, altresì, che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Rendiconto di Gestione approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

RIBADITO il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

RITENUTO di provvedere ad approvare il programma triennale del fabbisogno di personale 2019-2021, la dotazione organica e il piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese di personale e con il quadro normativo vigente, nell'ambito dell'esercizio della competenza giuntale in materia, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi e compatibilmente con le disponibilità finanziarie del bilancio annuale;

VISTA la dotazione organica dell'Ente, come sopra descritta;

RICHIAMATO il vigente Regolamento Comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

RICHIAMATO, altresì, il C.C.N.L. vigente per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali;

VISTI:

- il T.U. 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i.;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 s.m.i.;
- la normativa vigente;

VISTI ED ACQUISITI il parere favorevole di regolarità tecnica e il parere favorevole di regolarità contabile resi, sulla proposta di deliberazione, dal Segretario Comunale e dal Responsabile dell'Area Finanziaria, ex artt. 49 TUEL e s.m.i.;

VISTO il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Revisore dei conti in data 01/10/2018, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 ed allegato alla presente per farne parte integrante e sostanziale;

CON votazione favorevole unanime, resa nei modi e nelle forme di legge,

D E L I B E R A

- 1) di richiamare le premesse quale parte integrante e sostanziale della presente;
- 2) di prendere atto che a seguito della revisione della dotazione organica, 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;
- 3) di rivedere, a seguito di quanto indicato in premessa, l'allegata dotazione organica intesa come numero dei dipendenti in servizio, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, all. 1;
- 4) di approvare la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021, dando atto che eventuali posti che dovessero rendersi vacanti saranno coperti, fatto salvo il rispetto della normativa finanziaria, con ricorso alla mobilità esterna. In particolare è previsto che dal 16/10/2018 il posto del dipendente in servizio all'area tecnico-manutentiva ex categoria B, Esecutore, sarà vacante a seguito di dimissioni. Pertanto per il triennio 2019-2021 si prevede per l'anno 2019 l'assunzione del nuovo dipendente in sostituzione del dipendente dimissionario;
- 5) di prevedere che il Comune possa, ove se ne ravvisi la necessità, procedere anche ad eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;
- 6) di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", come introdotti dalla Legge di Stabilità 2016, nonché i limiti imposti dall'art. 1, comma 562, della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale;
- 7) di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento i documenti di programmazione approvati con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutamenti del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;
- 8) di incaricare il Responsabile dell'Area Economico Finanziaria della trasmissione della

presente deliberazione all'Organo di Revisione e alle OO.SS. e alla R.S.U. ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia;

- 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 a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 es.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;
- 11) di dichiarare la presente deliberazione, con separata votazione favorevole unanime resa nei modi e nelle forme di legge immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Parere favorevole di regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 1° comma D. lgs. 267/2000.
Il Segretario Comunale/Responsabile del Servizio Gestione Giuridica del Personale
F.to Dott.ssa Giovanna Sutura

CONSISTENZA DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE DIPENDENTE IN SERVIZIO

Articolata per categorie contrattuali, figure e/o profili professionali

AREA - PERSONALE	SERVIZIO	CATEGORIA	UNITA'
AMMINISTRATIVA – ISTRUTTORE DIRETTIVO	Servizio Amministrativo	D	1
CONTABILE – ISTRUTTORE DIRETTIVO	Servizio Finanziario	D	1
AMMINISTRATIVO/CONTABILE - ISTRUTTORE	Servizio Finanziario	C	1
VIGILANZA – ISTRUTTORE	Vigilanza – P.M.	C	1
TECNICO MANUTENTIVA – ESECUTORE, UTILIZZATORE DI MACCHINE OPERATRICI E AUTISTA SCUOLABUS	Servizio tecnico/manutentivo	B3	1
TECNICO MANUTENTIVA – COLLABORATORE	Servizio tecnico/manutentivo	B	1

ANNOTAZIONI:

Nella dotazione organica risultano non coperti i seguenti 3 posti:

- n. 1 Istruttore direttivo contabile Cat. D – tempo pieno – cessato dal servizio il 31.10.2012;
- n. 1 Istruttore di Vigilanza Cat. C – tempo pieno – trasferito definitivamente in mobilità all'”Unione dei Comuni Terre di Po “E” Colline del Monferrato” dal 01.06.2016;
- n. 1 Collaboratore Area Tecnico-Manutentiva Cat. B – tempo pieno;

A far data dal 01.06.2016 l'Agente di Polizia Municipale Categoria C è stato trasferito definitivamente in mobilità presso l'Unione dei Comuni Terre di Po “E” Colline del Monferrato, a seguito del trasferimento della funzione di polizia locale. Il posto rimane congelato a seguito di una possibile futura riacquisizione della funzione a suo tempo conferita all'Unione o in caso di scioglimento dell'unione/recesso del comune dall'unione.

Il presente verbale viene letto approvato e sottoscritto come segue.

IL PRESIDENTE
F.to Bovio Piero

IL SEGRETARIO DELL'ENTE
F.to Dott. Giovanna Sutera

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO

N.RO __32/2019__ Reg. pubbl.

☒ Su attestazione del messo, certifico che copia di questa deliberazione della Giunta comunale è stata affissa all'albo pretorio sul sito istituzionale dell'Ente oggi __24/01/2019__ e vi rimarrà pubblicata per quindici giorni consecutivi ai sensi di legge.

☒ Contestualmente all'affissione all'Albo Pretorio gli estremi di questa deliberazione sono stati inclusi nell'elenco n. ...01/2019..... trasmesso ai Consiglieri Comunali Capo Gruppo in conformità all'art. 125 del T.U.E.L. n. 267 del 18/08/2000.

☒ E' stata dichiarata immediatamente eseguibile – Art. 134 – comma 4° del D.Lgs. 267/2000.

Addì __24/01/2019__

IL SEGRETARIO DELL'ENTE
F.to Dott. Giovanna Sutera

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

(art. 134 T.U.E.L. D.lgs.vo 267/2000)

*Si attesta che la presente deliberazione è diventata esecutiva il giorno decorsi
10 giorni dalla pubblicazione ai sensi dell'art. 134, comma 3° del D.Lgs. 267/2000.*

Addì _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

Copia conforme all'originale. In carta libera per uso amministrativo.

Lì __24/01/2019__

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Giovanna Sutera