

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.45
--

Oggetto**Piano fabbisogno personale 2021-2023 e piano assunzionale
2021-2023**

L'anno duemilaventuno addì trenta del mese di novembre alle ore 08:30, nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei signori:

All'appello risultano:

Cognome e Nome	Carica	Presente/Assente
Cesare Cavallo	Sindaco	Presente
Elia Giordanino	Vice Sindaco	Presente
Maria Carla PONSI	Assessore	Presente

Presenti 3 Assenti 0

Partecipa alla riunione ai sensi del D.Lgs. 267/2000, art. 97, comma 4, lettera a) il Segretario Comunale Sig. Il Segretario Comunale Para Dott.ssa Monica, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Presidente Dott. Cavallo Cesare, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

oggetto: Piano fabbisogno personale 2021-2023 e piano assunzionale 2021-2023

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con delibera di Consiglio comunale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2021-2023;
- con delibera di Consiglio comunale è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2021-2023;

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli Enti Locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
 1. *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;*

- *l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:*
 1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi 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 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.*
 2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
 3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
 4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*
- *l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e 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;*

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così 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.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”

VISTO che l'Ente Comune di Rifreddo non si presenta in condizioni di soprannumero, né si possono rilevare eccedenze di personale;

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito ed aggiornato in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Preso atto che fin dall'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di “*dotazione organica*” si deve tradurre non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare (concezione superata), bensì come **teito massimo di spesa potenziale** che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali.

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

CONSIDERATO che il Comune di Rifreddo ha provveduto a predisporre il calcolo della capacità assunzionali ex DM 17 marzo 2020, col supporto di studio professionale esterno;

VISTO che, il **Comune di Rifreddo ricadente nella fascia b)** dei valori soglia previsti dal D.M. 17 marzo 2020, per cui le percentuali di riferimento risultano 28,60 % (valore soglia più basso) e 32,60 % (valore soglia di rientro) ed a seguito del calcolo del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti al netto del FCDE, come evidenziato da tabella che segue:

CALCOLO PERCENTUALE EX D.M.17 MARZO 2020 SULLA BASE DEL RAPPORTO TRA SPESE DI PERSONALE E ENTRATE CORRENTI AL NETTO DI FCDE			
PTFP 21/22/23	SPESE PERSONALE	ENTRATE CORRENTI S/FCDE	VALORE %
	133.426,25	577.245,49	23,11%

TABELLA DM 17 MARZO 2020 - LETTERA e –	RIFREDDO – ABITANTI AL 31/12/2020 N. 1.056
Fascia tra 1.000 e 1.999	Valore soglia più basso 28,60 %
Fascia tra 1.000 e 1.999	Valore soglia più alto 32,60 %
RIFREDDO -	% effettiva – al di sotto del valore soglia 23,11 %

l'Ente risulta collocato tra la soglia massima è quella minima, per cui ha facoltà di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato per il corrente anno 2021 nella misura di **EURO 31.665,96** oltre ai resti esenzionali quantificati nella misura di 29.208,18;

Ritenuto di procedere onde programmare assunzioni a valere per il triennio 2021-2023;

Ricordato che questo ente ha un rapporto tra spese di personale e spese correnti pari a 23,11 %;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021 - 2023 predisposta dal Responsabile del Servizio Personale- Segretario Comunale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli Responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere ed in considerazioni delle cessazioni che hanno interessato i vari servizi comunali;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

RITENUTO di dover parallelamente continuare ad avvalersi di ulteriori risorse e professionalità riconducibili a forme di lavoro flessibile, per sopperire ad esigenze temporanee e nel rispetto del limite di riferimento;

Dato atto che:

- questo ente *è in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2021 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2021-2023 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale che precede in data odierna, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato in proroga il piano delle azioni positive per il triennio 2021/2023, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

A votazione unanime e palese

DELIBERA

- di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023 ed il piano occupazionale 2021**;
- di disporre in particolare che il nuovo piano occupazionale 2021-2023 preveda per l'anno 2021 di ricoprire i posti indicati a seguire mediante le modalità specificate per ciascuno di essi e di demandare alle successive determinazioni il fabbisogno in coerenza di vincoli assunzionali per i successivi anni 2022 e 2023:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2021

C1	Istruttore amministrativo-finanziario-contabile – categoria C posizione economica C1	Area amministrativa -ragioneria	Selezione tra idonei di graduatorie concorsuali di altri enti
-----------	--	---------------------------------	---

di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il **piano occupazionale per il 2021-2023**, dando atto che lo stesso:

- è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- *non prevede* stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001;

di dare atto che:

- l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti

della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 e dal D.M. 17 marzo 2020;

di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001:

non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

di demandare ai servizi interessati ogni successivo atto necessario per procedere alle necessarie assunzioni entro l'anno 2021, comprese le richieste di variazioni di bilancio per far fronte agli oneri stipendiali, nel rispetto dell'aggiornamento per il piano dei fabbisogni, comprensivo a meri fini ricognitori della dotazione organica dell'ente, tenuto conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere in corso d'anno;

di ribadire, come in premessa, l'ampia flessibilità di mansioni, ai sensi del d. lgs. N. 165/2001, e che l'assegnazione delle risorse umane alle varie posizioni è meramente orientativa e non vincolante;

di assumere ampia riserva di ulteriori eventuali determinazioni modificative del presente programma che si rendessero necessarie in ragione di successive disposizioni normative o esigenze organizzative;

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, deve trovare copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2021-2023 ovvero richiede, prima dell'attivazione, il reperimento delle risorse finanziarie; ciascuna attivazione assuntiva presuppone specifico atto che dia conto della sussistenza delle condizioni di finanza pubblica per l'assunzione stessa;

di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021 – 2023 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.

di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento e l'avvio delle procedure di assunzione.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to Dott. Cavallo Cesare

L'ASSESSORE ANZIANO
F.to Giordanino Elia

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Para Dott.ssa Monica

PARERI

Visto, si esprime parere Favorevole di Regolarita' tecnica ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000.

Rifreddo, 30-11-2021

Il Responsabile del servizio
(F.to Dott.ssa Monica Para)

Visto, si esprime parere Favorevole di Regolarita' contabile ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000.

Rifreddo, 30-11-2021

Il Responsabile del servizio
(F.to Dott. Cesare Cavallo)

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

Il sottoscritto Segretario Comunale attesta che copia del presente verbale viene pubblicata all'Albo Pretorio on-line di questo Comune accessibile al pubblico dal sito www.comune.rifreddo.cn.it (art.32 Legge 69/2009) dal 10-02-2022 per rimanervi 15 giorni consecutivi decorrenti dal giorno successivo a quello di pubblicazione.

Rifreddo, li 10-02-2022

Reg. Pubbl. n. 34

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Para Dott.ssa Monica

CERTIFICATO DI ESEGUIBILITA'

√ Il presente verbale è stato dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

Rifreddo, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Para Dott.ssa Monica

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Divenuta esecutiva in data 30-11-2021 in quanto non soggetta a controllo preventivo di legittimità per la scadenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione ai sensi dell'art. 134, comma 3 del D.Lgs. 267/2000

Rifreddo, li

IL SEGRETARIO COMUNALE

Copia conforme all'originale

Rifreddo, li 10-02-2022

IL RESPONSABILE