



COMUNE DI ROCCAFORTE MONDOVI'

PROVINCIA DI CUNEO

Via IV novembre n.1

Tel. 0174/65139

Fax: 0174/65671

Partita IVA: 00478600042

E-mail: segreteria@comune.roccafortemondovi.cn.it

PEC: roccaforte.mondovi@cert.ruparpiemonte.it

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 142

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2021-2023.
DETERMINAZIONI.**

L'anno **DUEMILAVENTUNO** addì **VENTIDUE** del mese di **DICEMBRE** alle ore **16:00** nella solita sala delle Riunioni, regolarmente convocata, si è riunita, la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Carica	Presenti	Assenti
BONGIOVANNI Paolo	Sindaco	X	
BRUNO Alberto	Assessore	X	
BOTTERO Sabrina	Assessore	X	
		Totale Presenti:	3
		Totale Assenti:	0

Assiste l'adunanza il **Segretario Comunale, Dott. SALVATICO Fabrizio** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, **BONGIOVANNI Paolo**, **nella sua qualità di Sindaco** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta.

S i a l l e g a n o f o g l i e s p r e s s i o n e p a r e r i

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con delibera di Consiglio comunale n. 6 in data 27.01.2021, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2021-2023;
- con delibera di Consiglio comunale n. 6 in data 27.01.2021, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2021-2023;
- con delibera di Giunta comunale n. 14 in data 10/02/2021, esecutiva, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2021-2023;
- con delibera di Giunta comunale n. 15 in data 10/02/2021, esecutiva, è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2021-2023;
- con delibera di Consiglio comunale n. 12 in data 28/04/2021, esecutiva, è stato approvato il Rendiconto della gestione – Anno 2020;
- con delibera di Giunta comunale n. 57 in data 19/05/2021, esecutiva, è stato approvato l'aggiornamento al Piano triennale dei fabbisogni del personale 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;

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017;

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

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;
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000;
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale;

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito 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, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto 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.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

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;

Preso atto che la popolazione del Comune di Roccaforte, al 31.12.2020, era pari a n. 2.111 abitanti e che, pertanto, l'Ente si colloca nella fascia C (art. 3 DM 17.03.2020);

Preso atto, inoltre, che il valore soglia di massima spesa per personale rientra nel valore previsto dall'art. 4, comma 1 del citato D.M. 17/03/2020 – Tabella 1;

Dato atto che il valore del tetto massimo teorico della spesa di personale è pari a € **138.449,26**, come determinato con propria deliberazione n. 57 del 19/05/2021 di adeguamento alle risultanze del Rendiconto 2020;

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia, seguendo i principi di prudenza e sostenibilità della spesa;

Visto l'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;

Visto l'art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;

Visto l'art. 3, c. 6, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

Visto inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015;

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *“Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore”*;

Considerato ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 15 in data 10.02.2021, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto *“Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023”*;

Ravvisata la necessità di aggiornare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Ricordato che questo ente ha un rapporto tra spese di personale e spese correnti pari a 21,91%;

Verificato, con l'ausilio del Segretario Comunale, che sulla base degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria e dello svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture, non risulta personale in esubero;

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *“l’indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”*.

Richiamato l’art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Dato atto che la dotazione organica risulta così determinata:

“DOTAZIONE ORGANICA” del COMUNE al 01/01/2021

AREA	CATEGORIA	N. UNITA' IN SERVIZIO
SERVIZIO DEMOGRAFICI	D	1 F.T.
SERVIZIO AMMINISTRATIVO	C	1 F.T.
SERVIZIO FINANZIARIO	D	1 P.T. 80,56% *
SERVIZIO TECNICO	D	1 F.T. ^{*1}
	C	1 F.T. in servizio dal 1/4/2020 1 P.T. 50% ^{*1}
SERVIZIO TECNICO - OP	B	2 F.T. 6 gg
TOTALE		8

*Oltre un dipendente del Comune di Garessio in convenzione.

^{*1} Oltre un dipendente del Comune di Villanova in convenzione e un tirocinante ex DGR 85 - 6277/2017

Dato atto che, con propria deliberazione n. 129 in data 1[^] dicembre 2021 è stato autorizzato il trasferimento per mobilità volontaria contrattuale del dipendente D.P. presso l'Amministrazione Provinciale di Cuneo a decorrere dal 01/02/2022, ai sensi dell’art. 30 del D.Lgs n. 165/2001;

Visto il piano occupazionale 2021-2023 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell’Ente:

A) Assunzioni a tempo indeterminato

- Anno 2021: nessuna assunzione

- Anno 2022: Assunzione con mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs 165/2001 ove obbligatoria ovvero mediante concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (previo espletamento delle procedure di cui all’art. 34 bis del D.Lgs 165/2001) di n. 1 unità categoria B, a tempo pieno presso il Servizio Tecnico in qualità di Operaio

- Anno 2023: nessuna assunzione

B) Assunzioni a tempo determinato

- Anno 2021: Eventuali assunzioni per esigenze straordinarie;

- Anno 2023: Eventuali assunzioni per esigenze straordinarie;

- Anno 2023: Eventuali assunzioni per esigenze straordinarie;

anche avvalendosi della previsione normativa di cui all'art. 1, comma 557, della legge 311/2004 (la quale prevede che i Comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti possano servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre Amministrazioni Locali, purchè autorizzati dall'Amministrazione di provenienza) nei limiti di cui all'art.9, comma 28 del DL 78/2010 convertito nella legge 122/2010;

Dato atto che:

- questo ente è *in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999;
- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- 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 n. 130 in data 30.12.2020, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato 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;

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 favorevole resa in forma palese;

DELIBERA

1. 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, l'aggiornamento del **piano triennale dei fabbisogni di personale e del relativo piano occupazionale per il triennio 2021-2023** come di seguito riportato:

A) Assunzioni a tempo indeterminato

- **Anno 2021: nessuna assunzione**

- **Anno 2022:** Assunzione con mobilità volontaria ex art. 30 D.lgs 165/2001 ove obbligatoria ovvero mediante concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001) di n. 1 unità categoria B, a tempo pieno presso il Servizio Tecnico in qualità di Operaio

- **Anno 2023: nessuna assunzione**

B) Assunzioni a tempo determinato

- Anno 2021: Eventuali assunzioni per esigenze straordinarie;

- Anno 2022: Eventuali assunzioni per esigenze straordinarie;

- Anno 2023: Eventuali assunzioni per esigenze straordinarie;

anche avvalendosi della previsione normativa di cui all'art. 1, comma 557, della legge 311/2004 (la quale prevede che i Comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti possano servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre Amministrazioni Locali, purchè autorizzati dall'Amministrazione di provenienza) nei limiti di cui all'art.9, comma 28 del DL 78/2010 convertito nella legge 122/2010;

4. di dare atto che il **piano occupazionale per il triennio 2021-2023** così come rideterminato:
- 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;
 - è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
5. di dare inoltre 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;
 - 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;
6. di demandare al responsabile del servizio personale di procedere all'inserimento del presente atto nel sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – SICO, ai sensi dell'art. 6-ter, comma 5 del D. Lgs. 165/2001;
7. di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

Firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e s.m.i.
F.to: BONGIOVANNI Paolo

IL SEGRETARIO COMUNALE

Firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e s.m.i.
F.to: Dott. SALVATICO Fabrizio

Copia conforme all'originale firmato digitalmente, in carta libera, ad uso amministrativo.

Li, _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. SALVATICO Fabrizio