



**COMUNE DI  
MONASTEROLO DI SAVIGLIANO**  
Provincia di Cuneo

**COPIA**  
DELIBERAZIONE  
**N. 69**

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

**OGGETTO: Piano triennale fabbisogno di personale 2020/2022 e piano annuale 2020.**

L'anno **2019** addì **diciannove** del mese di **novembre** alle ore **12,00** nella sala delle adunanze.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

			Presente	Assente
1	ALBERIONE Giorgio	Sindaco	Sì	
2	RASPO Andrea	Assessore	Sì	
3	FISSORE Mirko	Assessore		Sì
			2	1

Partecipa all'adunanza l'infrascritto Segretario Generale, Sig. BACCHETTA Dott. Carmelo Mario, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. Alberione Giorgio SINDACO, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato

## LA GIUNTA COMUNALE

### PREMESSO CHE:

- Il vigente quadro normativo in materia di organizzazione dell'ente locale, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs. n. 267/2000 e dal D. Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale competenze specifiche in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche

-

### RICORDATO CHE:

- 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;

- nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D.lgs.165/2001, devono essere indicate le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

- l'art. 1. corrimi 557, 557-bis e 557-qualer,, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, dispone che, dall'anno 2014, gli enti devono assicurare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013; - il vigente art. 9. comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 1, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, deve essere rispettato il tetto complessivo della spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno 2009:

- che la possibilità assunzionale è subordinata a quella finanziaria;

### EVIDENZIATO CHE:

- per effetto della riforma attuata con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, il piano triennale di fabbisogni del personale ha acquisito un ruolo centrale divenendo, per come recentemente affermato dalla giurisprudenza amministrativa e contabile, uno strumento strategico per individuare le esigenze di personale;

- con l'adozione di tale piano, infatti, la PA non si limita ad operare una asettica ricognizione numerica del fabbisogno organico, dovendo piuttosto prevedere le specifiche modalità di reperimento del personale, allo scopo di garantire, tenuto conto delle risorse finanziarie necessarie e del rispetto degli equilibri di bilancio e del Patto di stabilità, il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, che devono complessivamente ispirare l'organizzazione degli uffici, secondo quanto previsto dall'art. 2 comma 1, del D.Lgs.n.165/2001;

- le nuove assunzioni da programmare sono da intendersi in termini di «dotazione» di spesa potenziale;

- in merito, la Corte dei Conti - Sezione regionale per il Veneto, con la deliberazione n. 548/2018 ha offerto un'interessante ricostruzione del nuovo regime vincolistico introdotto dalle linee guida della Funzione pubblica approvate con il DM 8/5/2018;

- in base alle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" approvate dall'allora ministro Madia con il citato DM 8/5/2018, gli enti sono obbligati a determinare non più la dotazione organica, ma una «dotazione di spesa potenziale» che, ovviamente deve essere contenuta entro i limiti di spesa previsti dalla legge 296/2006, ovvero il tetto di spesa 2008 per gli enti non soggetti a patto nel 2015 e la media 2011-2013 per i restanti enti;

- gli enti, pertanto, nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti e dei previsti tetti di spesa, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio e nel rispetto degli equilibri di bilancio in chiave dinamica, dovranno necessariamente verificare la possibilità di rimodulare la «dotazione» attuale

tramite il Programma triennale di fabbisogno del personale (Ptfp), nel rispetto del limite finanziario massimo della «dotazione» di spesa potenziale, avendo previamente verificato la possibilità di ricoprire il posto vacante per mobilità interna o esterna in quanto l'istituto della mobilità è da preferire rispetto allo scorrimento di graduatorie per ragioni di contenimento della spesa pubblica, con la quale il legislatore intende conseguire un'ottimale redistribuzione dei dipendenti pubblici già in servizio senza aggravio di spesa (in questo senso anche Cassazione Sez. Lavoro 12559/2017);

- il sistema della programmazione dei fabbisogni previsto dal D.Lgs. n.75/2017 muove da presupposti diversi in quanto non si considera più la dotazione organica "di diritto" e si parte da due ordini di grandezza: - la dotazione organica "di fatto", quindi il ruolo dei posti coperti più le facoltà assunzionali; - i fabbisogni di personale, da rilevare ex novo e da aggiornare anno per anno.

CONFERMATO che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;

- prevede che si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del vincolo stabilito dal pareggio di bilancio introdotto dalla Legge di stabilità 2016, i vincoli secondo che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015;

- tali vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

- il 2018 è stato, pertanto l'ultimo esercizio di applicazione della disciplina temporanea in materia di limiti al turn over, introdotta per il triennio 2016-2018 dalla Legge di Bilancio 2016 (art. 1, c. 228, L. n. 208/2015).

- conseguentemente con la legge di bilancio 2019 (L.145/2018) a partire dal 2019 riacquista piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, c. 5, D.L. 90/2014, determinando il superamento delle limitazioni al turn over e con ciò la possibilità, per tutti gli Enti locali superiori ai 1.000 abitanti, di avere una capacità assunzionale pari al 100 % della spesa del personale cessato nell'anno precedente;

Dato atto che l'articolo 14-bis del decreto legge 4/2019, convertito in legge 26/2019, prevede che:

- l'arco temporale di riferimento sul quale calcolare in modo cumulativo il valore delle cessazioni intervenute nell'anno precedente sia il quinquennio precedente e non più il triennio;
- ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità

Preso atto che per le cessazioni intervenute nel 2018 e 2019 si attua un turnover pari al 100% del rispettivo valore per finanziare nuove assunzioni dall'esterno;

Considerato che in materia di resti assunzionali di cui all'art.3, c.5, del D.L.90/2014 la delibera n.28/SEZAUT/2015/QMIG del 14/22 settembre 2015 ha fornito le seguenti indicazioni:

- a) il riferimento al triennio (oggi quinquennio) 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 l'anno in cui si intende effettuare le assunzioni.
- b) Con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art.3, c.5, del D.L.90/2014 va calcolato imputando la spesa a regime per l'intera annualità;

Dato atto che:

- ai sensi dell'art. 11, commi 1 e 2, d.l. 35, convertito in legge 60/2019 : “A decorrere dal 2019, **la spesa per il personale** degli enti del Servizio sanitario nazionale di ciascuna regione e Provincia autonoma di Trento e di Bolzano, nell'ambito del livello del finanziamento del fabbisogno sanitario nazionale standard cui concorre lo Stato e ferma restando la compatibilità finanziaria, sulla base degli indirizzi definiti da ciascuna regione e Provincia autonoma di Trento e di Bolzano e in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, **non può superare il valore della spesa sostenuta nell'anno 2018,** .....omissis..... **Tale importo include le risorse per il trattamento accessorio del personale, il cui limite, definito dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75, e' adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.** .....omissis..... 2. Ai fini del comma 1, la spesa e' considerata, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'imposta regionale sulle attività produttive, per il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo determinato, di collaborazione coordinata e continuativa e di personale che presta servizio con altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni. **La predetta spesa e' considerata al netto degli oneri derivanti dai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro successivi all'anno 2004, per personale a carico di finanziamenti comunitari o privati e relativi alle assunzioni a tempo determinato e ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa per l'attuazione di progetti di ricerca finanziati ai sensi dell'articolo 12-bis del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502.**
- ai sensi dell'art Art 33, c. 2, d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 “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 predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni.”

Evidenziato che :

- Nel caso dell'articolo 11 del d.l. 35/2019, convertito in L. 60/2019 la spesa è qualificata come generale e specifica per il personale nel suo complesso.
- Nel caso dell'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in L. 58/2019 invece, non si fissa un tetto alla complessiva spesa del personale, bensì un tetto alla spesa per le assunzioni. In realtà, si supera il concetto di un tetto alla spesa per assunzioni tendenzialmente fisso, perché il rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti

approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, fa sì che incrementi delle entrate o riduzioni del fondo crediti di dubbia esigibilità dei comuni possano portare anche ad una crescita tendenziale del totale delle spese di personale; anche se, comunque, pure i comuni virtuosi potranno in ogni caso assumere entro le “percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio” di cui parla la norma.

Considerato pertanto che:

- la disposizione di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 convertito in L. 58/ 2019 abbandona la regola storica del turn over, come parametro di riferimento per le nuove assunzioni, e individua il così detto “valore soglia” che definirà i nuovi limiti assunzionali, esclusivamente per Regioni e Comuni, non richiamando gli enti locali. Pertanto, tali nuove regole non risultano applicabili alle Unioni di Comuni e alle Province.
- le assunzioni non sono più soggette ad un vincolo specifico e gli enti sono lasciati liberi di effettuare discrezionalmente tutta la spesa che ritengono di investire in nuove assunzioni nel rispetto di quanto previsto dall'art. 33, comma 2 , cioè di quel margine di spesa permesso se il singolo ente dimostri un rapporto tra totale della spesa di personale al lordo degli oneri, da un lato, dei primi tre titoli dell'entrata al lordo del fondo crediti di dubbia esigibilità, dall'altro, inferiore ai valori-soglia che saranno definiti da un decreto della Funzione pubblica. Le assunzioni saranno, quindi, ammesse in riferimento ai valori finanziari derivanti dalla differenza tra rapporto-valore soglia e rapporto specifico dell'ente;
- la norma, quindi, consente di evidenziare una capacità di spesa complessiva per nuove assunzioni che non differenzia tra assunzioni per concorso o per mobilità perché entrambe attingono risorse dal plafond che si crea se il rapporto del singolo ente risulta inferiore al valore-soglia.

Visti:

- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 1 comma 719 e 723 della legge 208/2015, che impongono il rispetto delle disposizioni relative ai saldi di finanza pubblica (pareggio di bilancio) come condizione necessaria per le assunzioni;
- l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;
- l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

Preso atto che:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli responsabili apicali dell'Ente, conservate in atti, e tale ricognizione ha dato esito negativo;
- l'ente ha rispettato il Patto di Stabilità interno per l'anno 2015 e gli obiettivi del pareggio di bilancio per l'anno 2016 e 2017, ed il bilancio di previsione 2018-2020 assicura il rispetto degli obiettivi anche per il 2018 e 2019 (conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali per l'anno 2017 e 2018);
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- è stato adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2018-2020 (delibera di Giunta comunale n. 75 del 07.12.2017)

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Rilevato a tal fine che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a €. 287.476,25 e in sede previsionale la spesa di personale per il triennio 2020-2022 tale dato si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013;

Tenuto conto che nelle previsioni di bilancio, per le spese di personale, è stata considerata altresì l'assunzione che seguirà alla procedura di mobilità attualmente in corso;

Visti:

- il prospetto di verifica del tetto di spesa de personale e vincoli assunzionali;
- il prospetto di sintesi di dotazione organica;

Dato atto che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

Ritenuto pertanto di aggiornare i reclutamenti fabbisogni di personale per il triennio 2020-2022, approvando il nuovo schema di dotazione organica del Comune di Monasterolo di Savigliano, secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018;

Rilevato che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, rientra nella programmazione finanziaria già esistente, in quanto prevede la sostituzione di posti già coperti dal punto di vista contabile, e pertanto si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006;

Acquisito il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 239 D.Lgs 267/2000 in data 14.11.2019 (verbale n. 20 DEL 13.11.2019).

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";

Visti i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni – autonomi e locali;

Preso atto del parere favorevole di regolarità tecnica del Responsabile del Servizio, espresso ai sensi dell'art. 49 1°comma del T.U. – D.Lgs. n° 18/08/2000 n° 267;

Con voti favorevoli e unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge;

## **DELIBERA**

Per le motivazioni riportate in premessa;

- 1) di approvare la dotazione organica dell'Ente, intesa quale strumento dinamico per definire la consistenza del personale in essere e dei fabbisogni programmati nel triennio 2020/2022, come da allegati A, B e C dando atto che la consistenza finanziaria rientra nei limiti di spesa di personale previsti dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006;

- 2) di autorizzare in via generale che la sostituzione di personale cessato dal servizio successivamente alla presente deliberazione, possa essere esperita mediante ricorso alla mobilità tra Enti, ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.165/2001, senza ulteriori integrazioni del piano occupazionale e nel rispetto comunque dei vincoli di spesa vigenti;
- 3) di autorizzare per il triennio in esame le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
- 4) di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
- 5) di dare atto che la presente deliberazione risulta essere aggiornamento agli atti di programmazione già adottati in precedenza e della Sezione del DUP ad essi dedicata e di disporre l'inserimento del presente documento nella prossima nota di aggiornamento al DUP da presentare al consiglio comunale.
- 6) di trasmettere copia della presente deliberazione alle RSU e alle OO.SS;
- 7) Di dichiarare la presente delibera immediatamente esecutiva, con successiva e separata votazione unanime e favorevole, ai sensi dell'art. 134, c.4, D.Lgs. n. 267/2000, sussistendo ragioni di urgenza nel provvedere in merito.

Ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 in ordine alla regolarità tecnica si esprime parere:

**FAVOREVOLE**

**IL SEGRETARIO GENERALE**

F.to Bacchetta Dott. Carmelo Mario

Ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 in ordine alla regolarità contabile si esprime parere:

**FAVOREVOLE**

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

F.to Bonetto Laura

IL PRESIDENTE

f.to Alberione Giorgio

IL SEGRETARIO GENERALE

f.to BACCHETTA Dott. Carmelo Mario

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE**

Copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal **05 DICEMBRE 2019**, ai sensi art. 124 – comma 1 – D.Lgs. 18/08/2000, n. 267.

*Il Segretario Generale*  
F.to BACCHETTA Dott. Carmelo Mario

**COMUNICATA AI CAPIGRUPPO CONSILIARI**

In data **05 DICEMBRE 2019** ai sensi dell'art. 125 D.Lgs. 18/08/2000 n. 267.

*Copia conforme, all'originale, in carta libera, ad uso amministrativo*

**Monasterolo di Savigliano, Lì 05 DICEMBRE 2019**

**IL SEGRETARIO GENERALE  
BACCHETTA Dott. Carmelo Mario**

**DIVENUTA ESECUTIVA**

In data **19 NOVEMBRE 2019**, perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134 - comma 4 - D.Lgs. 18.08.2000 n. 267);

In data \_\_\_\_\_, per la decorrenza dei termini di cui all'art. 134 - comma 3 - D.Lgs. 18.08.2000 n. 267.

*Il Segretario Generale*  
F.to BACCHETTA Dott. Carmelo Mario