

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Sindaco
MIGLIARDI



Il Segretario Comunale
BUSCAGLIA

COMUNE DI CALOSSO
Provincia di Asti

REPERTO DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI
Articoli 124 e 125 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267

Deliberazione n. 3

Copia della presente deliberazione è pubblicata mediante affissione all'albo pretorio del Comune di Calosso il giorno .6.2020 ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi. Contestualmente all'affissione all'albo pretorio essa è stata trasmessa per elenco ai capigruppo consiliari.

**Verbale di deliberazione della
GIUNTA COMUNALE**

Lì, .6.2020



Il Segretario Comunale

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'
Articolo 134 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267

**OGGETTO: Adozione programma del fabbisogno di personale triennio 2020/2022
ex art. 6 del d.lgs. n. 165/2001 e piano annuale delle assunzioni
2020 ex art. 20 della legge n. 488/1999.**

La presente deliberazione è divenuta esecutiva con il giorno
decorsi 10 giorni dalla sua pubblicazione.
Lì,

Il Segretario Comunale

PARERI DEI RESPONSABILI DEI SERVIZI
Articolo 49 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267

I sottoscritti responsabili, ciascuno per la propria competenza, esprimono parere favorevole relativamente alla presente deliberazione:

- in ordine alla regolarità tecnica della proposta.
- in ordine alla regolarità contabile della proposta, comportando riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente.

L'anno DUEMILAVENTI addì TRENTA del mese di GENNAIO
alle ore nove e minuti trenta nella residenza municipale.

Previa l'osservanza delle formalità prescritte dalla vigente normativa, si è riunita la GIUNTA COMUNALE.

Eseguito l'appello, risultano:

N.	COGNOME	NOME	CARICA	PRESENTE	ASSENTE
1	MIGLIARDI	Pier Francesco	Sindaco	si	
2	GRASSO	Angelo	Vicesindaco	si	
3	GRASSO	Adriano	Assessore	si	

Il responsabile del Servizio interessato



Il responsabile del Servizio finanziario

Il Segretario Comunale

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.

Partecipa all'adunanza il dr. Luigi BUSCAGLIA, Segretario Comunale reggente a scavalco, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Lì,

Il Segretario Comunale

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto:

- l'art. 39 della legge 27/12/1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ed in particolare l'articolo 6 rubricato "Organizzazione e disciplina degli uffici e dotazioni organiche" secondo cui occorre predisporre ed adottare un piano triennale del fabbisogno di personale, nel quale vengano evidenziate le nuove figure professionali occorrenti all'Ente e nel contempo le economie di spesa per il personale che si realizzeranno nel triennio;
- l'art. 6, comma 4, del citato d.lgs. n. 165/2001, ai sensi del quale le variazioni delle dotazioni organiche già determinate sono approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale;
- l'art. 19, comma 8, della legge 28/12/2001, n. 448 che attribuisce agli organi di revisione contabile degli enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;
- che parimenti l'art. 3, comma 10-bis, del d.l. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del d.l. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui all'art. 11, comma 4 del medesimo decreto (trattamento economico addetti uffici di staff), debba essere certificati dal revisore dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

Atteso che, ai sensi dell'art.1, comma 557, della legge 27.12.2006, n. 296 e s.m.i., ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti dal 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;

Vista la legge n. 114/2014, di conversione del decreto-legge n. 90/2014, che:

- abroga l'art. 76, comma 7 del d.l. 25.6.2008, n.112 (convertito in legge n. 133/2008) e modificato dalla legge 26 aprile 2012, n. 44 (conversione con modifiche del d.l. 2.3.2012, n. 16) il quale stabiliva: "E' fatto divieto agli enti nei quali l'incidenza delle spese di personale è pari o superiore al 50 per cento delle spese correnti, di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale";

Visto l'art. 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014 secondo cui:

- le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno (ora pareggio di bilancio) procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;
- a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (...).

Considerato che in materia dei cosiddetti resti assunzionali di cui all'art. 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014:

- la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG del settembre 2015 ha fornito i seguenti chiarimenti:
 - 1) Il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. n. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. n. 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.

- 2) Con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3, comma 5-quater, del d.l. n. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità.

Vista la legge di stabilità (legge n. 208/2015) la quale, all'art. 1, comma 228 prevede che, al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, restano ferme le percentuali stabilite dall'art. 3, comma 5, del d.l. 24.6.2014, n. 90;

Rilevato che la legge n. 208/2015 (legge di stabilità 2016), all'art. 1, comma 234, prevede che le modalità assunzionali ordinarie sono ripristinate una volta che nella regione è stato ricollocato il personale degli enti di area vasta in eccedenza. Tale accertamento è effettuato tramite il portale della mobilità del Dipartimento della Funzione Pubblica;

Visto l'art. 22, comma 2 del d.l. n. 50/2017, convertito con legge n. 96/2017 che ha modificato l'art. 1, comma 228 della legge n. 208/2015;

Visto il d.l. 24/6/2016, n. 113, convertito con modificazioni in legge 7/8/2016, n.160, che all'art.16, comma 1-bis dispone: "All'articolo 1, comma 228 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208, dopo il primo periodo è inserito il seguente: "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 per il periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione inferiore a 10.000 abitanti";

Considerato che questo Comune ha una popolazione inferiore a 2.000 ed aveva nell'anno 2018 n. 6 dipendenti, quindi il rapporto dipendenti-popolazione risulta di gran lunga 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, per cui ha la possibilità di procedere all'assunzione del personale nel limite del 100 per cento della spesa di personale cessato;

Vista la deliberazione n. 70/2016 della Corte dei conti Piemonte, secondo cui le procedure di assunzione mediante mobilità ordinaria possono essere considerate neutre, operando il principio di neutralità finanziaria elaborato dalla giurisprudenza di questa Corte (su cui cfr. Sezione Campania deliberazione n. 11/2014/PAR, nonché la deliberazione delle Sezioni riunite della Corte dei conti, in sede di controllo n. 59/CONTR/10 del 6 dicembre 2010);

Rilevato che l'assunzione di personale mediante la procedura di mobilità prevista dall'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001 non incide sui contingenti assunzionali previsti dalla legge per le assunzioni dall'esterno, posto che, come disposto dall'art. 1, comma 47, della legge n. 311/2004, "in vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente;

Evidenziato che la mobilità tra enti soggetti a divieti o limitazioni alle assunzioni è libera perché non genera una variazione della spesa complessiva a livello di comparto pubblico, risolvendosi nel mero trasferimento di un'unità di personale tra due distinti enti; la suddetta operazione, essendo neutrale dal punto di vista della complessiva finanza pubblica, non ha incidenza, per il legislatore, sulle capacità assunzionali dell'ente ricevente, che continuano ad essere computate sulla base del rapporto percentuale con le cessazioni (per pensionamento, decesso o altre cause) avvenute nel corso dell'anno precedente; è dunque chiaro che il reclutamento mediante procedura di mobilità tra enti soggetti a regime limitativo delle assunzioni non incide sulla capacità assunzionale dell'ente ricevente derivante dalle cessazioni degli anni precedenti (fermo restando il rispetto dei tetti di spesa); detto in altri termini, la normativa in tema di turn over non trova applicazione in presenza di assunzioni per mobilità all'interno del comparto pubblico;

Considerato che resta tuttavia il vincolo costituito dal comma 424 della legge n. 190/2014; infatti, circa lo specifico quesito afferente alla possibilità di procedere ad assunzioni a mezzo di procedura di mobilità volontaria, occorre ricordare che la Sezione delle Autonomie, nella deliberazione n. 19/QMIG del 16 giugno 2015, ha avuto

modo di precisare come “vero è che in astratto l’art. 1, comma 424 della legge di stabilità non innova nella disciplina della mobilità volontaria per cui, sempre in linea teorica, non sembrerebbero sussistere ostacoli alla sua operatività, ma la priorità della ricollocazione del personale «destinatario delle procedure di mobilità» secondo le previsioni del comma 424, non è compatibile con la operatività, per il limitato arco temporale dei due esercizi 2015 e 2016, delle disposizioni di mobilità volontaria, salvo la completa ricollocazione del personale soprannumerario, con la conseguenza che “per il 2015 ed il 2016 agli enti locali era consentito indire bandi di procedure di mobilità riservate esclusivamente al personale soprannumerario degli enti di area vasta; a conclusione del processo di ricollocazione del personale soprannumerario destinatario dei processi di mobilità, è ammissibile indire le ordinarie procedure di mobilità volontaria;

Evidenziato che per quanto riguarda la Regione Piemonte si è concluso il processo di ricollocazione del personale soprannumerario destinatario dei processi di mobilità;

Vista la sentenza della Corte Costituzionale n. 272/2015;

Visto il decreto-legge n. 113/2016 che all’art. 16 “Spese di personale” statuisce: 1. All’articolo 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, la lettera a) è abrogata;

Richiamato:

- il regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune in materia di determinazione della dotazione organica e programmazione dei fabbisogni di personale;
- la deliberazione del Consiglio n. 15 del 28 marzo 2019, esecutiva, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione unico triennale 2019/2021;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 1 in data 3 gennaio 2018, esecutiva, “Approvazione piano di azioni positive per le pari opportunità tra uomo e donna triennio 2018/2020 ex art. 48 del d.lgs. n. 198/2006”;

Considerato che è necessario elaborare il piano di fabbisogno del personale per il triennio 2020/2022 ed il conseguente piano occupazionale relativo all’anno 2020, come da prospetto allegato;

Dato atto a tal fine che il Servizio finanziario ha attestato:

- che l’Ente ha rispettato i vincoli di finanza locale (pareggio di bilancio) per l’anno 2018 in base alla certificazione in data 31/3/2019 così come sono stati rispettati i vincoli di finanza per l’anno 2019 stabiliti dalla legge di bilancio 2019 n. 145/2018 articolo 1, commi 819/821 (equilibrio di bilancio conseguito con un risultato di competenza non negativo);
- che l’Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all’art. 242 del d.lgs. n. 267/2000 - Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali e s.m.i.;
- il rispetto del tetto della spesa per il personale (che sulla base delle previsioni del d.l. n. 90/2014 si calcola con riferimento alla spesa media sostenuta allo stesso titolo nel triennio 2011-2013);
- il rispetto delle limitazioni relative alle forme di lavoro flessibile;

Evidenziato, per quanto riguarda le limitazioni relative alle forme di lavoro flessibile, quanto segue:

- 1) l’art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, primo e secondo periodo, secondo cui:” A decorrere dall’anno 2011, le pubbliche amministrazioni statali, le agenzie, ecc. (omissis) possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni, ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all’articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell’anno 2009”.
- 2) l’art. 11, comma 4-bis, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto in fase di conversione dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, ha inserito, in forma di inciso novellato, il settimo periodo, secondo cui: “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”. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009”.
- 3) l’ultimo periodo del comma 28 dell’art. 9 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, stabilisce che: “Per le amministrazioni che nell’anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente

comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.

4) la Sezione Autonomie della Corte dei Conti, con deliberazione n. 2/2015, ha chiarito: “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 all’art. 1, commi 557 e 562, della legge 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.”(id est: La Corte, quindi, ha sposato la tesi letterale più restrittiva: nel caso in cui vengano rispettati i vincoli in materia di contenimento della spesa di personale, l’Ente è tenuto comunque a rispettare il limite per il lavoro flessibile pari al 100% della spesa sostenuta per le medesime finalità nel 2009, ovvero pari al 100% della media del triennio 2007-2009, qualora la spesa per il lavoro flessibile sostenuta nel 2009 fosse pari a zero.);

Ritenuto dunque opportuno approvare la programmazione del fabbisogno di personale relativa al triennio 2020/2022, ed in particolare il piano annuale delle assunzioni relativo all’esercizio 2020 che si allega al presente atto quale “Allegato A)” e si richiama a farne parte integrante e sostanziale;

Rilevato che l’art. 16 della legge 12.11.2011, n. 183 (legge di stabilità anno 2011), modificativo dell’art. 33 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nel rafforzare il vincolo tra dotazione organica ed esercizio dei compiti istituzionali, ha imposto alle pubbliche amministrazioni la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale in servizio da valutarsi alla luce di esigenze funzionali o connesse alla situazione finanziaria;

Considerato che, dalla comparazione della vigente dotazione organica di questo Comune con il personale con contratto a tempo indeterminato presente alla data odierna, non risultano situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell’Ente;

Visti i pareri resi dai Responsabili competenti ai sensi dell’art. 49 del TUEL;

Preso atto del parere favorevole del Segretario Comunale, responsabile del Servizio personale, in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa e del responsabile del Servizio di ragioneria in ordine alla regolarità contabile del presente atto, reso ai sensi dell’art. 49 del d.lgs. 18.8.2000, n. 267, come sostituito dall’art. 3 della legge n. 213/2012;

Con voti favorevoli unanimi, espressi per alzata di mano,

DELIBERA

- 1) di approvare la programmazione triennale del fabbisogno del personale a tempo indeterminato per il triennio 2020/2022, ex articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" nonché il piano delle assunzioni relativo all'annualità 2020 ex art. 20 della legge n. 488/1999, che si allega al presente atto quale “Allegato A)” e si richiama a farne parte integrante e sostanziale;
- 2) di dare atto che, sempre nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale e di quanto indicato nella parte preambolo - punto “Evidenziato”, rimane salvo, per tutto il triennio 2020/2022, il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno;
- 3) di riservarsi la possibilità di adeguare in qualsiasi momento il presente Piano annuale e Piano triennale del fabbisogno del personale, qualora si verificassero esigenze o condizioni tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento, relativamente al triennio in considerazione;
- 4) di dare atto che, per le ragioni esposte, l'attuale struttura di questo Ente non presenta situazione di esubero od eccedenza di personale e che, pertanto, non sussistono i vincoli di cui all'articolo 33, commi 4 e seguenti, del citato d.lgs. n. 165/2001;
- 5) di trasmettere copia della presente deliberazione alle OO.SS. territoriali.

CON ulteriore votazione unanime, legalmente resa, di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell’articolo 134, comma 4, del d.lgs. 18.8.2000, n. 267, stante l’urgenza di provvedere.



COMUNE DI CALOSSO
Provincia di Asti

PIANO OCCUPAZIONALE PER IL TRIENNIO 2020 / 2022

PIANO OCCUPAZIONALE PER L'ANNO 2020

Con deliberazione n. 63 del 7 novembre 2019, esecutiva, la Giunta comunale ha preso atto delle dimissioni del dipendente a tempo indeterminato Enrico Tiritan, a far data dal 1° dicembre 2019.

Da tale data il relativo posto è vacante e nel corso dell'anno 2020 sarà dunque necessario procedere alla sostituzione dell'unità cessata con una nuova assunzione che rientrerà nell'ipotesi classica di turn-over, e si darà dunque applicazione alla normativa in materia di capacità assunzionale vigente.

Categoria	Profilo professionale	Servizio	Tempo di lavoro	Modalità di reclutamento	Tempo di attivazione procedura
B3	Operaio specializzato - autista	Tecnico-manutentivo	Tempo intero (100%)	Mobilità esterna / avviamento a selezione Centro per l'impiego art.16 legge n. 56/1987	luglio 2020

PIANO OCCUPAZIONALE PER L'ANNO 2021

L'Amministrazione ritiene di non programmare al momento assunzioni a tempo indeterminato nel periodo di riferimento, riservandosi di decidere in ordine ad eventuali assunzioni, compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa al tempo vigente.

Nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di contenimento delle spese per il personale rimane salvo il ricorso all'utilizzo di contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.

PIANO OCCUPAZIONALE PER L'ANNO 2022

L'Amministrazione ritiene di non programmare al momento assunzioni a tempo indeterminato nel periodo di riferimento, riservandosi di decidere in ordine ad eventuali assunzioni, compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa al tempo vigente.

Nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di contenimento delle spese per il personale rimane salvo il ricorso all'utilizzo di contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.