



# CITTA' DI SANTENA

## Città Metropolitana di Torino

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**N.27**

#### OGGETTO:

**Modifica al Fabbisogno triennale delle assunzioni 2020/2022.**

L'anno **duemilaventi** addì **quattro** del mese di **marzo** alle ore **diciannove** e minuti **zero** nella sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale. Sono presenti per la trattazione dell'argomento in oggetto i signori:

Cognome e Nome	Carica	Presente
1. BALDI Ugo	Sindaco	Sì
2. GHIO Roberto	Assessore	Sì
3. ROMANO Paolo	Assessore	Sì
4. FOGLIATO Rosella	Assessore	Sì
5. MAGGIO Francesco	Assessore	Sì
6. POLLONE Lidia	Assessore	Sì
	Totale Presenti:	6
	Totale Assenti:	0

Con la partecipazione del Segretario Generale **FASANO dott.ssa Laura**, la Giunta Comunale ha assunto la deliberazione di cui all'interno.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.



# CITTA' DI SANTENA

## Città Metropolitana di Torino

Deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto: **Modifica al Fabbisogno triennale delle assunzioni 2020/2022.**

**Considerato** che:

- con la deliberazione della Giunta Comunale n.98 del 17/7/2019 è stato approvato il fabbisogno triennale delle assunzioni 2020/2022;
- con delibera deliberazione della Giunta Comunale n.135 del 14/10/2019 è stata approvata la prima variazione al fabbisogno triennale delle assunzioni 2020/2022;
- con deliberazione di giunta comunale n.185 del 11/12/2019 è stata approvata la seconda variazione al fabbisogno triennale delle assunzioni 2020/2022;
- le condizioni per l'anno 2020 sono ulteriormente mutate per l'impossibilità di procedere con l'assunzione di un agente di polizia locale con decorrenza 1/1/2020, in quanto il comune di Carmagnola non ha rilasciato il nulla osta alla mobilità del proprio dipendente; inoltre sarà necessario, dal 1/11/2020, procedere all'assunzione di un istruttore presso l'ufficio tecnico.

**Visto** l'art. 89 del D.Lgs 267/2000 che prevede che gli Enti Locali organizzino e gestiscano il personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa "con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti attribuiti";

**Visto** l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2001 il quale dispone che gli enti locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;

**Visto** l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 nonché l'art. 39 della Legge 27.12.1997 n. 449, che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio di riduzione delle spese di personale;

**Viste** le seguenti norme di legge che hanno limitato il tour-over del personale:

- articolo 1, comma 228, primo periodo, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 ha ridefinito la capacità assunzionale degli enti locali stabilendo che gli enti già soggetti al patto di stabilità potevano procedere "per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente;
- Il comma 3, modifica l'art. 1, comma 479, lett. d), della Legge n. 232/16, innalzando dal 75% al 90% la percentuale di limitazione al "turn over" per i Comuni che rispettano il "Pareggio di bilancio" e hanno spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio nel quale è rispettato il saldo non negativo tra entrate finali e spese finali. Per poter usufruire di tale possibilità i Comuni devono registrare altresì un "rapporto dipendenti-popolazione" dell'anno precedente inferiore al "rapporto medio dipendenti popolazione" per classe demografica corrispondente;
- l'art. 7, comma 2-bis, Dl. n. 14/17, convertito con Legge n. 48/17 il quale, nel caso in cui gli Enti rispettino gli obiettivi del "Pareggio di bilancio", relativamente all'anno precedente rispetto al quale si vuole procedere all'assunzione e ai vincoli di rispetto delle spese di personale è possibile, per l'anno 2017, procedere all'assunzione a tempo indeterminato del personale di Polizia locale nei limiti dell'80% della spesa relativa al personale della medesima tipologia cessato nell'anno 2016 e per l'anno 2018 nei limiti del 100% della spesa del personale di Polizia locale cessato nel 2017;
- l'art. 22, comma 2 del Dl. n. 50/17 che , modifica l'art.1, comma 228, della Legge n. 208/15, permettendo ai Comuni con popolazione superiore ai 1.000, limitatamente al biennio 2017-2018, di procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato nel limite del 75% della spesa relativa



# CITTA' DI SANTENA

## Città Metropolitana di Torino

al medesimo personale cessato nell'anno precedente sempre che gli stessi registrino un “rapporto dipendenti- popolazione” dell'anno precedente inferiore al “rapporto medio dipendenti-popolazione” per classe demografica corrispondente e rispetto pareggio di bilancio. Nel caso in cui non siano rispettati questi vincoli, le loro capacità assunzionali sono limitate al 25% della spesa dei cessati del 2017;

- per l'anno 2019, con riferimento all'art. 3 comma 5 del DL 90/2014 convertito con modificazioni dalla legge 114/2014;

**Dato atto** che conseguentemente devono definirsi 2 distinti aggregati di spesa di personale: uno rivolto esclusivamente ai Vigili, alimentato dalle cessazioni di personale di tale profilo, e l'altro destinato al resto del personale, alimentato dalle cessazioni di tutti dipendenti di qualifica professionale diversa,

**Dato Atto** che il parametro di riferimento rispetto al quale operare l'imposta riduzione della spesa del personale è ora chiaramente esplicitato dal nuovo comma 557-*quater* della L. n. 296/2006 (come aggiunto dal comma 5-*bis* dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014) che dispone testualmente “*ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione*”.

**Dato Atto** che la Corte dei Conti Sezione Autonomie si è espressa sull'applicazione dell'art. 1 comma 557-*quater*, della legge 296/2006, ai fini del calcolo della riduzione delle spese di personale. La deliberazione n. 25/2015 confermando, peraltro, la lettura letterale delle norme vigenti, afferma che: *In luogo del menzionato parametro temporale “dinamico”, il legislatore introduce – anche per gli enti soggetti al patto di stabilità interno – un parametro temporale fisso e immutabile, individuandolo nel valore medio di spesa del triennio antecedente alla data di entrata in vigore dell'art. 3, comma 5 bis, del dl n. 90/2014, ossia del triennio 2011/2013; in particolare, il riferimento espresso ad un valore medio triennale – relativo, come detto, al periodo 2011/2013 – in luogo del precedente parametro di raffronto annuale, avvalorando ulteriormente la necessità di prendere in considerazione, ai fini del contenimento delle spese di personale, la spesa effettivamente sostenuta;*

**Visto** l'art. 1 comma 557 della legge 27.12.2006 n. 296 e successive modificazioni e integrazioni, che impone agli enti sottoposti al patto di stabilità interno di assicurare 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, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per lavoro flessibile;
- b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
- c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali;

### Verificato che:

- l'art. 1, comma 234, della Legge n. 208/2015, stabilisce per le Amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità, in attuazione dei commi 424 e 425 dell'art. 1 della Legge 23 dicembre 2014 n. 190, che le facoltà assunzionali siano ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale sia stato ricollocato il personale interessato alla mobilità;
- con nota del 11 agosto 2016 n. 42355, del Dipartimento della Funzione Pubblica, in applicazione del suddetto comma 234, è stato comunicato il ripristino della facoltà assunzionale per tutte le categorie



# CITTA' DI SANTENA

## Città Metropolitana di Torino

di personale della Regione Piemonte, riferite alle annualità 2016 e 2015 e antecedenti, fermo restando le disponibilità di offerta di mobilità già nel portale (Mobilità.gov.it), che rimangono destinate al processo di ricollocazione del personale interessato, secondo la disciplina del D. M. 14 settembre 2015;

**Visto** l'art. 14, comma 7 del DL 95/2012 per cui le cessazioni dal servizio per mobilità, per enti soggetti ai vincoli di finanza pubblica e a regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, risultano "neutra" sia in entrata che uscita non possono essere conteggiate tra le cessazioni;

**Vista** la prevalente giurisprudenza contabile della Corte dei Conti e in particolare:

- la percentuale del turnover da applicare, va riferita alla spesa e non al numero di cessazioni;
- il parere corte dei conti sezione autonomie 25/2017 ha fatto chiarezza su interpretazioni contrastanti delle sezioni regionali prevedendo che la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali; i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini;
- il personale assunto a tempo parziale e che richiede la trasformazione a tempo pieno è assibilabile a una nuova assunzione ( Corte Conti Lombardia deliberazione 51/2012);
- ai sensi dell'art. 3 comma 5 del DL 90/2014 convertito con modifiche nella Legge 114/2014 è consentito il cumulo delle facoltà assunzionali per un arco temporale non superiore a tre anni (corte dei conti sezione autonomie deliberazione 27/2014);
- le facoltà assunzionali non utilizzate "resti disponibili " possono essere utilizzati, riferite al triennio precedente, in senso dinamico ( Corte Conti sezione autonomie n. 28/2015);
- la spesa per il personale cessato è calcolata facendo riferimento alla nozione di spesa del personale nel suo complesso ( compreso il trattamento accessorio e le progressioni) (corte dei Conti Lombardia parere 71/2017);
- l'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 secondo cui non viene più richiesto la decurtazione del fondo trattamento accessoria per le cessazioni e pertanto prudenzialmente, in attesa di un nuovo pronunciamento, l'importo che viene considerato per determinare le cessazioni è quello della posizione economica di base;
- il budget assunzionale di cui all'art. 3 comma 5 quater del DL 90/2014 , risulta calcolato imputando la spesa a regime per l'intera annualità ( Corte dei Conti Autonomie n. 28/2015),

**Dato atto** che per l'anno 2020 è possibile utilizzare i "i resti " delle facoltà assunzionali degli anni- degli ultimi 5 anni ( spesa cessazione anni 2015 - 2016 – 2017 – 2018 - 2019, non conteggiando le mobilità);

**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 stesse;



# CITTA' DI SANTENA

## Città Metropolitana di Torino

**Considerato** che con il Decreto 8/05/2018 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”, attualmente ancora in attesa di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale;

**Rilevato** che la dotazione organica dell’Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all’art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006 e s.m.i. (spesa media del triennio 2011/2013), è pari a € 1.442.591,11.

**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;

**Visto** 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), il quale ha introdotto l’obbligo dall’1/1/2012 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;

**Ritenuto** necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della struttura organizzativa dell’Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

**Considerato** che l’Amministrazione ha ritenuto procedere a rivedere il vecchio concetto di dotazione organica, che potrà essere oggetto di rivisitazione, dando atto che le linee guida in questione per gli enti locali hanno natura di metodologia di indirizzo, nell’ambito dell’autonomia organizzativa;

**Verificato** pertanto che le ordinarie facoltà di assunzione riguardano le annualità 2020 e quelle precedenti;

**Preso atto** che, condizione preliminare per poter programmare l’assunzione di personale, è la verifica sul fatto che l’ente non sia incorso in uno dei divieti che inibiscono la stipula di nuovi contratti di lavoro;

**Considerato** che il Comune di Santena:

- ha effettuato la rideterminazione della dotazione organica nel triennio precedente, ai sensi dell’art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001;
- ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell’art. 33 del D.Lgs. 165/2001;
- ha approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell’art. 48, comma 1, D.Lgs. 198/2006;
- ha rispettato le disposizioni normative sul contenimento della spesa del personale, ai sensi dell’art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006, che impongono, per gli Enti soggetti al pareggio di bilancio, la riduzione della spesa di personale rispetto all’anno precedente, tenuto conto che ai sensi del comma 557-quater introdotto dal D.L. n. 90/2014, ai fini dell’applicazione del comma 557, a decorrere dall’anno 2014 gli enti assicurano, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013;
- ha rispettato il pareggio di bilancio nell’anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall’art. 1, comma 723, lett. e), Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- ha trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l’attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell’anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016, n. 232);



# CITTA' DI SANTENA

## Città Metropolitana di Torino

- ha rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1- quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
- ha adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;
- ha rispettato gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;
- ha effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento;

**Dato atto** che il Comune di Santena:

- ha rispettato:
  - ✓ per l'anno 2019 il limite della spesa di personale determinata dalla media del triennio 2011-2013, così come risulta dall'attestazione del Responsabile del servizio finanziario;
  - ✓ per l'anno 2018 è stato rispettato il pareggio di bilancio di cui all'art. 1, c. 466 della legge n. 232/2016;

**Considerato che**

- l'entrata in vigore del decreto legislativo attuativo della riforma Madia ha abolito l'articolo 1, comma 219, della legge 208/2015;
- l'art.33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con la legge 28 giugno 2019, n. 58 recante: "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi.", ha stabilito una nuova modalità per il calcolo delle capacità assunzionali;
- tale sistema di calcolo non è ancora operativo in quanto non è stato pubblicato il decreto attuativo che dovrà definire l'ammontare della percentuale, verificato che non è previsto un regime transitorio continua ad applicarsi quello previgente.

**Preso atto** che il decreto crescita 2019 all'articolo 33 lega la capacità assunzionale dei Comuni non più a percentuali del costo del personale cessato negli anni precedenti, ma a un valore standard (da definire) di sostenibilità finanziaria delle assunzioni così strutturato:

- 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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione
- considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

**Considerato che** l'art. 14 bis del Decreto legge 28/01/2019 n. 4 (convertito con la legge 28/3/2019 n. 26) prevede che "... per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, 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, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over...". Permettendo quindi di utilizzare le capacità assunzionali



# CITTA' DI SANTENA

## Città Metropolitana di Torino

relative alle cessazioni dell'anno in corso, immediatamente dopo l'interruzione del rapporto di lavoro della persona cessata.

**Considerato che** tali modalità di calcolo saranno oggetto di successivo decreto attuativo e non è attualmente prevista una normativa per la fase transitoria.

Conseguentemente per il momento si continua ad applicare il previgente sistema.

**Considerato che:**

- le cessazioni avvenute nel periodo dal 1/1/2014 al 31/12/2019 risultano le seguenti:

ANNO	Motivo della cessazione	Categoria
2014	Pensionamento	D4
	Pensionamento	C5
	Decesso	C1
	Pensionamento	C5
	Pensionamento	D4
	Passaggio a Tempo Pieno	B3
	Pensionamento	C2
2015	Pensionamento	C2
	Pensionamento	D2
	Pensionamento	D4
2016	Pensionamento	C2
	Pensionamento	D4
2017	Pensionamento	D5
	Pensionamento	D5
	Progressione carriera P.M.	C3
2018	Dimissioni	C1
2019	Progressione carriera dem.	C3

- le cessazioni presunte nel corso del 2020 risultano le seguenti:

2020	Pensionamento	<b>DIRIGENTE</b>	<b>Nota p. 11103 del 24/9/2019</b>
	Pensionamento	<b>C4</b>	<b>Nota p.11885 del 10/10/2019</b>
	Pensionamento	<b>C6</b>	<b>Nota p.14441 del 4/12/2019</b>

**Verificato che** dal 1/1/2014 al 31/12/2019 sono state effettuate le seguenti assunzioni:

Anno	Categoria
------	-----------



# CITTA' DI SANTENA

## Città Metropolitana di Torino

2014	Trasformazione da tempo parziale a tempo pieno Collaboratore Amministrativo B3
2017	1 cantoniere B1
	2 Agenti PM C1
	1 Istr. Direttivo D
	1 Comandante PM D1
2018	1 Istruttore Tecnico
2019	1 Istruttore amministrativo (progressione di carriera)
	1 Istruttore amministrativo

**Dato atto** che si sono verificate le cessazioni per mobilità volontaria in uscita sotto elencate e nessuna in ingresso e che la mobilità risulta neutrale ai fini assunzionali:

Anno di cessazione	Categoria	Data cessazione
2016	C4	31/12/2016
2017	C4	30/06/2017
2018	C3	31/08/2018
2019	C1	31/10/2019
	C3	31/10/2019

**Dato atto** che, in base alle variazioni sopra descritte nel corso del 2020, sono previste le seguenti variazioni:

- Assunzione di 2 agenti di Polizia Locale categoria C dal 01.04.2020;
- Assunzione di 1 agente di Polizia Locale categoria C per coprire il posto che si renderà vacante in conseguenza al pensionamento previsto nel corso del 2020.
- Assunzione di 2 istruttori amministrativi categoria C per coprire i posti resi vacanti nel corso dell'anno a seguito di concessione di mobilità esterna (Assunzioni effettuate, una a decorrere dal 13 gennaio 2020 ed una dal 1 febbraio 2020);
- Assunzione di 1 istruttore amministrativo per coprire i posti che si renderanno vacanti in conseguenza al pensionamento previsti nel corso del 2020.

**Vista** la nota del responsabile del servizio finanziario, archiviata agli atti, da cui si evince l'ammontare disponibile per le assunzioni nel triennio di riferimento, al netto di quelle previste per il 2019;

**Ritenuto** approvare il fabbisogno del personale 2020/2022 come segue:

**Anno 2020:**

- Copertura dei posti vacanti dovuti a cessazioni:
  - ✓ N. 2 agenti di Polizia Locale a decorre dal 1/4/2020;
  - ✓ N. 1 agente di Polizia Locale a decorre dalla data di cessazione per pensionamento di un agente di Polizia Locale;



# CITTA' DI SANTENA

## Città Metropolitana di Torino

- ✓ N. 2 Istruttori amministrativi Categoria C (Assunzioni effettuate, una a decorrere dal 13 gennaio 2020 ed una dal 1 febbraio 2020);
- ✓ N. 1 Istruttore amministrativo Categoria C a decorrere dalla data di cessazione per pensionamento di un istruttore amministrativo.
- ✓ N. 1 Istruttore tecnico categoria C – ufficio tecnico a decorrere da 1/11/2020.

### **Anno 2021:**

- Nessuna assunzione prevista, salvo eventuali cessazioni non previste nel corso del 2021.

### **Anno 2022**

- Nessuna assunzione prevista, salvo eventuali cessazioni non previste nel corso del 2021.

**Precisato** che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze, connesse agli obiettivi dati ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme, che disciplinano le possibilità occupazionali nella pubblica amministrazione;

**Considerato** che ai sensi dell'art. 7 del CCNL dell'1/04/1999 la presente deliberazione verrà comunicata alle organizzazioni sindacali di categoria;

**Richiamati** i precetti di cui all'art. 6 D. Lgs. n. 165/2001, secondo il quale le Amministrazioni provvedono periodicamente alla revisione degli uffici e delle dotazioni organiche ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni ed, in ogni caso, quando esigenze organizzative, determinate da variazione del sistema normativo, strutturale ed umano, suggeriscano il riassetto dell'organigramma aziendale;

**Rilevato** che l'art. 16 della Legge 12.11.2011 n. 183 (Legge di Stabilità per l'anno 2011), modificativo dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, nel rafforzare il vincolo tra dotazione organica ed esercizio dei compiti istituzionali, ha imposto alle pubbliche amministrazioni di provvedere annualmente alla ricognizione delle eventuali eccedenze di personale in servizio, da valutarsi alla luce di esigenze funzionali o connesse alla situazione finanziaria;

**Dato atto** che la stessa impegna le pubbliche amministrazioni ad attivare tale procedura sanzionandole, in caso di inadempienza, con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, dettando nel contempo le procedure da applicare per il collocamento in esubero del personale eccedente e/o in soprannumero ai fini della loro ricollocazione presso altre amministrazioni ovvero, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro;

**Considerato** che la condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica;

**Richiamato** l'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che, a decorrere dall'anno 2002, gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

**Rilevato** che la presente deliberazione è stata trasmessa preventivamente al Revisore del Conto per il rilascio del prescritto parere;

**Acquisiti** i pareri favorevoli ai sensi dell'art. 49 comma 1° del Decreto Legislativo 18-8-2000 n° 267;

### **Con voti unanimi espressi in forma palese;**

*Documento prodotto con sistema automatizzato del Comune di Santena. Responsabile Procedimento: Catia Campaci (D.Lgs. n. 39/93 art.3). La presente copia è destinata unicamente alla pubblicazione sull'albo pretorio on-line*



# CITTA' DI SANTENA

## Città Metropolitana di Torino

### DELIBERA

**1. DI APPROVARE** per i motivi illustrati in narrativa, il programma del fabbisogno del personale per gli anni 2020/2022 come segue:

- a) la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i. (spesa media del triennio 2011/2013) è pari a € 1.442.591,11;
- b) a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, 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;
- c) l'allegata consistenza dei dipendenti in servizio, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, **allegato 1** (comprensivo delle assunzioni relative al 2019 e quelle previste nel successivo triennio) e le capacità assunzionali **allegati 2 e 3** (precisando che per unificare i calcoli non sono stati tenuti in considerazione gli aumenti contrattuali, sia per le cessazioni avvenute che per le assunzioni programmate, ma sono stati riportati in colonna separata);
- d) nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2020/2022 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, in premessa esplicitati:
  - i. l'assunzione a tempo indeterminato delle seguenti figure sotto dettagliate da effettuarsi secondo le seguenti procedure ordinarie di reclutamento:
    - i. mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30, comma 1, D. Lgs. n. 165/2001;
    - ii. concorso pubblico, ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n.165/2001, fatti salvi gli obblighi previsti dalla legge in materia di riserva, verificata l'assenza nell'Ente di vincitori e/o idonei nelle graduatorie vigenti, secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013, e previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi degli artt. 30, comma 2-bis, e 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001;
    - iii. concorso pubblico con riserva interna nei limiti previsti dalla normativa di legge;

#### Anno 2020:

- ✓ N. 2 agenti di Polizia Locale a decorre dal 1/4/2020;
- ✓ N. 1 agente di Polizia Locale a decorre dalla data di cessazione per pensionamento di un agente di Polizia Locale;
- ✓ N. 2 Istruttori amministrativi Categoria C (Assunzioni effettuate, una a decorrere dal 13 gennaio 2020 ed una dal 1 febbraio 2020);
- ✓ N. 1 Istruttore amministrativo Categoria C a decorrere dalla data di cessazione per pensionamento di un istruttore amministrativo.
- ✓ N. 1 Istruttore tecnico categoria C – ufficio tecnico a decorrere da 1/11/2020.



# CITTA' DI SANTENA

## Città Metropolitana di Torino

### Anno 2021:

- ✓ Nessuna assunzione prevista, salvo eventuali cessazioni non previste nel corso del 2021;

### Anno 2022:

- ✓ Nessuna assunzione prevista, salvo eventuali cessazioni non previste nel corso del 2021/2022;

## 2. DI DARE ATTO che:

- come previsto dall'art. 14 bis del Decreto legge 28/01/2019 n. 4 (convertito con la legge 28/3/2019 n. 26) si utilizzerà, già nel corso del 2020, la quota delle capacità assunzionali derivante dalle cessazioni che si verificheranno nel corso dello stesso anno 2020; solo per la quota disponibile dal giorno di cessazione del personale, mentre la parte restante sarà fruibile solo dall'anno 2021.

- la selezione pubblica per titoli ed esami per n° 2 posti, a tempo pieno ed indeterminato, di istruttore amministrativo categoria C, posizione economica di accesso C1 (settori demografico, finanziario, segreteria, commercio), con riserva di n.1 posto in favore di volontari delle forze armate congedati senza demerito, con termine per presentazione delle domande previsto per il 17 ottobre 2019; emanata con determinazione del Responsabile del Servizio n. 341 del 19/8/2019, verrà utilizzata anche per la copertura del posto di istruttore amministrativo cat. C che si renderà vacante nel corso dell'anno 2020.

1. **DI DARE ATTO** che con deliberazione n. 24 del 26/2/2020 avente ad oggetto “atto di indirizzo per riorganizzazione dell'ente su due aree a far data dal 01/04/2020-determinazioni in merito” la giunta comunale ha dato indirizzo al Segretario Generale di procedere alle modifiche necessarie ai regolamenti comunali per consentire di poter strutturare l'Ente su due Aree:
  - a. Amministrativa – Tecnica affidata all'unico Dirigente rimasto;
  - b. Finanziaria vacante coperta dal Segretario Generale;
  - c. Delegabilità delle funzioni dirigenziali alle posizioni organizzative;
3. **DI DARE ATTO** il revisore dei conti ha rilasciato il parere favorevole sulla programmazione dell'Ente e è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001, all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e comma 557-quater, introdotto dal comma 5-bis dell'art. 3 del decreto-legge n. 90 del 2014, convertito dalla legge n. 114 del 2014;
4. **DI ATTESTARE** che la stessa è improntata al rispetto del principio della riduzione complessiva delle spese di personale, così come imposto dall'art.14, comma 7 della Legge 122/2010;
5. **DI DARE ATTO** che ai sensi dell'art. 7 del CCNL dell'1/04/1999 la presente deliberazione verrà comunicata alle organizzazioni sindacali di categoria;
6. **DI DARE ATTO** che la spesa complessiva derivante dalla programmazione di cui sopra, determinata in € 131.323,95 per l'anno 2020 (costo calcolato in base agli importi pre ccnl 2018, come da prospetto sul computo delle capacità assunzionali) rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di “pareggio di bilancio”, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);



# CITTA' DI SANTENA

## Città Metropolitana di Torino

7. **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 di lavoro a tempo indeterminato” di cui all’art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
8. **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;
9. **DI RISERVARSI** la possibilità di modificare ed integrare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali nonché con l’incremento delle possibilità di spesa con le quote delle economie originate dalle cessazioni di personale.



# CITTA' DI SANTENA

## Città Metropolitana di Torino

Successivamente,

### LA GIUNTA COMUNALE

Stante l'urgenza di poter attivare con tempestività le procedure amministrative successive all'adozione del presente atto;

Con voti unanimi e favorevoli espressi nelle forme di legge,

### DELIBERA

**Di dichiarare** il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. n. 267/2000.

Del che si è redatto il presente verbale.

**IL SINDACO**  
**Firmato digitalmente**  
F.to: BALDI Ugo

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
**Firmato digitalmente**  
F.to: FASANO dott.ssa Laura

Il provvedimento riprodotto nella presente copia su supporto cartaceo è conforme all'originale contenuto nel fascicolo informatico sottoscritto con firma digitale conforme alle regole tecniche previste dal CAD. I certificati dei firmatari, rilasciati da un Certificatore accreditato, al momento della apposizione della firma digitale risultavano validi e non revocati.

Per le informazioni di dettaglio sulle firme digitali apposte è possibile rivolgersi ai rispettivi certificatori accreditati che detengono il Registro Pubblico dei certificati di firma.