



COMUNE DI CANTALUPA
Città Metropolitana di Torino

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA
GIUNTA COMUNALE**

N. 72

DATA 21/11/2018

OGGETTO:	PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI 2019-2021. VERIFICA DELLE ECCEDENZE. DOTAZIONE ORGANICA
-----------------	---

L'anno **DUEMILADICIOTTO** addì **VENTUNO** del mese di **NOVEMBRE** alle ore **10:30** nella solita sala delle adunanze del Comune suddetto, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Nominativi	Carica	Presente
1. BELLO Giustino - Sindaco	Sindaco	Sì
2. TARTAGLIA Angelo - Vice Sindaco	Vice Sindaco	Giust.
3. BIANCIOTTO Sandra - Assessore	Assessore	Sì

Presenti: 2

Assenti: 1

Assume la Presidenza il Sindaco BELLO Giustino il quale, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

Assiste alla seduta il Segretario Comunale Sig. Dott.ssa SAMUEL Elisa

Deliberazione n. 72 del 21/11/2018

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI 2019-2021. VERIFICA DELLE ECCEDENZE. DOTAZIONE ORGANICA

LA GIUNTA COMUNALE

Preso atto che:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), si prevede che “a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e 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 al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Richiamato altresì l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

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;

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”, che sono state oggetto di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27.07.2018;

Atteso che:

- il piano triennale del fabbisogno deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa che, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

a) alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

b) strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

- il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

a) quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Sotto questo aspetto rileva anche la necessità di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire;

b) qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

- con riferimento al profilo quantitativo, l'analisi dei fabbisogni può essere supportata da alcuni metodi:

a) analisi basate su fabbisogni standard definiti a livello territoriale (più adatta ad amministrazioni che hanno una consistente presenza di personale sul territorio);

b) analisi basate su fabbisogni standard definiti a livello di funzioni omogenee (più adatta ad amministrazioni che non operano su un territorio);

c) analisi predittive sulle cessazioni di personale;

Visto che:

- è necessario predisporre il PTFP in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e, conseguentemente, delle risorse finanziarie a disposizione. La programmazione, pertanto, deve tenere conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale e non può in ogni caso comportare maggiori oneri per la finanza pubblica;

- l'art. 6 del D.Lgs. 165/01 e s.m.i., introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica;

- il PTFP diventa così lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione;

- la nuova visione, introdotta dal D.Lgs. 75/17, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP ove la **dotazione organica** si risolve in un **valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP**. Essa, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti (attualmente per gli enti locali con popolazione inferiore a 1.000 abitanti art. 1, comma 562 della legge 296/06 – spesa anno 2008; per gli enti locali con popolazione superiore a 1.000 abitanti art. 1, comma 557, della legge 296/06 – spesa media triennio 2011/2013);

- nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, l'Ente, nell'ambito del PTFP, potrà quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, anche nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione valutata con riferimento al predetto vincolo esterno.

- nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari;

Preso atto del questionario consuntivo 2014, da cui risulta che il vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i. (media della spesa di personale del triennio 2011/2013) è pari a € **287.563,97**;

Preso atto che l'ultima dotazione organica adottata (deliberazione della Giunta Comunale n. 70 del 2/11/2016:

Descrizione	Categorie				Posti in organico
	B1	B.3	C	D	
Posti di ruolo a tempo pieno	1	1	2	5	9

Considerato che la situazione del personale in servizio alla data della redazione del presente documento è la seguente:

PERSONALE IN SERVIZIO E DOTAZIONE ORGANICA

CAT.	PREVISTI IN DOTAZIONE ORGANICA N.	IN SERVIZIO NUMERO	VACANTI	Progressione economica
B.1	1	0	1	
B.3	1	0	1	
C	2	1 + 1 in convenzione con il Comune di Cumiana	1* coperto con personale in convenzione	C2 – a T.I. C1. – in convenzione
D.1	5	4	1	2 D3 2 D2
TOT.	9	5	4	

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'art. 16, comma 1, lettera a-bis), del D.Lgs. 165/01, dispone che i dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, "propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 6, comma 4";

Dato atto che questo Comune non ha in dotazione organica profili dirigenziali e si è quindi tenuto conto delle indicazioni pervenute dai Responsabili dei servizi dell'Ente;

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente e valutate le proposte pervenute da parte dei Responsabili dei servizi anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

CAPACITA' ASSUNZIONALE

Visto l'art. 3, comma 5 del d.l. 90/2014 che stabilisce "Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. 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. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato.”;

Visto l'art. 1 comma 228 della legge n. 208 del 28 dicembre 2015, n. 208 che stabilisce “*le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono 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. 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 al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018. Per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio, la predetta percentuale è innalzata al 100 per cento”;*

Considerato il termine di efficacia della previsione di cui all'art. 1 comma 228 della legge 208/2015 sopra riportato e la conseguente nuova applicazione dell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e s.m.i. a partire dall'anno 2019 per il quale 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;

Richiamato ulteriormente l'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D. L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella L. n. 114/2014, il quale prevede che, 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 ed è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);

Considerato che negli anni 2016, 2017, 2018 non si sono verificate cessazioni e si sono pertanto resi disponibili spazi assunzionali pari a zero;

Considerato che per il triennio 2019/2021 non si prevedono allo stato cessazioni di personale per collocamento a riposo;

Rilevato che l'Ente, nel rispetto della citata normativa, nel 2019 non può beneficiare attualmente dell'utilizzo dei residui delle proprie facoltà assunzionali relative agli anni 2016-2017-2018, stante l'assenza di cessazioni dal servizio nel corso di tali anni;

Preso atto che la capacità assunzionale relativa agli anni 2019-2021 è al momento pari zero e non si prevedono, pertanto, assunzioni;

LAVORO FLESSIBILE

Ritenuto altresì di prevedere con il presente atto anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;

Richiamato l'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità nel 2015 (ora soggetti al "pareggio di bilancio");

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "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";

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "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 ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. 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.";

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui "Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni";

Preso atto pertanto che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006 come desumibile dal menzionato parere espresso dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 23/2016;

Richiamato il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del d.lgs. 165/2001 – come modificato dall'art. 9 del d.lgs. 75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

Richiamata l'autorevole pronuncia della Corte dei Conti sez. Autonomie Deliberazione del 05/01/2017, n. 1/SEZAUT/2017/QMIG che stabilisce, tra l'altro, nel suo dispositivo, che "ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa - anche contrattuale - ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento".

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dal d.l. 28 settembre 2018 n. 109, ed individuato il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, è pari ad € 10.812,20 oneri e IRAP compresi;

Dato pertanto atto che il limite di spesa per contratti di lavoro flessibile e da considerare contenuto nel limite di spesa derivante dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.;

Dato atto che nel limite di cui sopra potranno essere attivati, nel corso del triennio 2019/2021, onde garantire il funzionamento dei servizi dell'ente, per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici in caso di sopravvenute necessità, attivazione di forme di lavoro flessibili, quali (a titolo non esaustivo):

- assunzioni a tempo determinato mediante utilizzo di graduatorie vigenti ex art. 36, comma 2, del D.Lgs 165/2001;
- attivazione di incarichi di collaborazione, ai sensi dell'art. 53 del D.lgs. 165/2001;
- prestazioni d'opera intellettuale ai sensi dell'art. 2222 e ss. cod. civ.;
- il ricorso all'istituto della utilizzazione di dipendenti di altro ente, al di fuori dell'orario di lavoro ai sensi dell'art 1 comma 557 della legge 311/04, ovvero ai sensi dell'art. 14, c. 1 del CCNL 22.01.2004;

Dato atto che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68 e che l'Ente al momento occupa meno di 15 dipendenti;

Visto l'art. 6 bis del d.lgs. 165/2001 che afferma "Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, nonché gli enti finanziati direttamente o indirettamente a carico del bilancio dello Stato sono autorizzati, nel rispetto dei principi di concorrenza e di trasparenza, ad acquistare sul mercato i servizi, originariamente prodotti al proprio interno, a condizione di ottenere conseguenti economie di gestione e di adottare le necessarie misure in materia di personale";

Considerato che nel caso del verificarsi della fattispecie di cui al punto precedente l'Amministrazione procederà a valutare ogni possibile misura in materia di personale, quale a mero titolo esemplificativo la mobilità interna, la mobilità verso altri enti etc.;

Rilevato che l'eventuale modifica del presente PTFP in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

Richiamato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Considerato l'obbligo di trasmettere il 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.

Preso atto altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

Dato atto che in caso di previsione di assunzione a tempo indeterminato prima dell'indizione della procedura concorsuale, al netto delle procedure di mobilità propedeutiche, si procederà alla verifica del rispetto di tutti i presupposti normativi necessari alla medesima;

Visti i pareri tecnico e contabili favorevoli espressi dai rispettivi responsabili ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. 267/2000;

Visto il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, reso in data 20/11/2018;

Rilevato che del contenuto del presente provvedimento è stata fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali in data 21/11/2018, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Con voti unanimi e favorevoli espressi dagli aventi diritto nei modi di legge,

DELIBERA

1. di richiamare tutto quanto indicato in parte narrativa al fine di costituire parte integrante e sostanziale del presente deliberato;
2. Di dare atto che 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;
3. di dare atto che la programmazione dell'ente in materia di personale, il cui prospetto viene allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale rispetta il limite della spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i;
4. di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021, come segue:
 - nessuna assunzione a tempo determinato;
 - nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile in premessa esplicitati, onde garantire il funzionamento dei servizi dell'ente, per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici in caso di sopravvenute necessità, attivazione di forme di lavoro flessibili, quali (a titolo non esaustivo):
 - assunzioni a tempo determinato mediante utilizzo di graduatorie vigenti ex art. 36, comma 2, del D.Lgs 165/2001;
 - attivazione di incarichi di collaborazione, ai sensi dell'art. 53 del D.lgs. 165/2001;
 - prestazioni d'opera intellettuale ai sensi dell'art. 2222 e ss. cod. civ.;
 - il ricorso all'istituto della utilizzazione di dipendenti di altro ente, al di fuori dell'orario di lavoro ai sensi dell'art 1 comma 557 della legge 311/04, ovvero ai sensi dell'art. 14, c. 1 del CCNL 22.01.2004;
5. di dare atto che per l'anno 2019 non è al momento prevista l'attuazione di borse lavoro e/o tirocini formativi con i servizi sociale o con altri soggetti privati con oneri a carico del Comune. Tali tirocini potranno essere attivati in corso d'anno, anche con oneri a carico del Comune, a condizione che vengano rispettati i vincoli di spesa in materia di personale attualmente art. 1, comma 557, della Legge 27.12.2006, n.296 (legge finanziaria 2007) e s.m.i. e art. 9, comma 28 del D.L. 31.05.2010, n. 78, conv. in legge 30.07.2010, n. 122 e s.m.i.) e tenendo conto delle variazioni che si dovessero verificare in corso d'anno in materiale di personale (es. comandi, part-time, cessazioni, ecc...);
6. 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.;
7. 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.

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

con separata votazione favorevole ed unanime resa ai sensi di legge

DELIBERA

Di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del d.lgs. 267/2000 allo scopo di inserire la medesima all'interno della nota di aggiornamento al DUP 2019/20121.

Letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
Firmato digitalmente
BELLO Giustino

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato digitalmente
Dott.ssa SAMUEL Elisa



COMUNE DI CANTALUPA
Città Metropolitana di Torino

PARERE AI SENSI DELL' ART. 49 D.LGS. 18 AGOSTO 2000, N. 267

GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI 2019-2021. VERIFICA DELLE
ECCEDENZE. DOTAZIONE ORGANICA**

Il sottoscritto Responsabile del Servizio esprime parere favorevole in ordine alla sola regolarità tecnica della proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs, 18/08/2000 n. 267 e s.m.i., attestando nel contempo, ai sensi dell'art. 147 - bis , 1° comma, del medesimo D.Lgs., la regolarità e la correttezza dell'atto amministrativo proposto.

Cantalupa, li 21/11/2018

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Firmato digitalmente
Elisa Samuel



COMUNE DI CANTALUPA
Città Metropolitana di Torino

PARERE AI SENSI DELL' ART. 49 D.LGS. 18 AGOSTO 2000, N. 267

GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI 2019-2021. VERIFICA DELLE
ECCEDENZE. DOTAZIONE ORGANICA**

Il sottoscritto Responsabile del Servizio esprime parere favorevole in **ordine alla regolarità contabile** della proposta di deliberazione, rilasciato, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 e s.m.i.,.

Cantalupa, li 21/11/2018

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Firmato digitalmente
Simona Emma Comba



COMUNE DI CANTALUPA
Città Metropolitana di Torino

PUBBLICAZIONE ALL'ALBO PRETORIO

GIUNTA COMUNALE

ATTO N. 72 DEL 21/11/2018

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI 2019-2021. VERIFICA DELLE
ECCEDENZE. DOTAZIONE ORGANICA**

Si certifica che copia della deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio informatico del Comune dal 21/11/2018 e vi rimarrà affissa per quindici giorni consecutivi fino al 06/12/2018 come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e dell'art. 32 della Legge 69/2009.

Cantalupa, li 21/11/2018

IL SEGRETARIO COMUNALE

Firmato digitalmente

Elisa Samuel



COMUNE DI CANTALUPA
Città Metropolitana di Torino

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

GIUNTA COMUNALE

ATTO N. 72 DEL 21/11/2018

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI 2019-2021. VERIFICA DELLE ECCEденENZE. DOTAZIONE ORGANICA

DELIBERAZIONE DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA 21-nov-2018

- Per decorrenza di 10 giorni dalla pubblicazione (Art. 134, c.3 – D. Lgs. 2000/267)

IL SEGRETARIO COMUNALE

Firmato digitalmente
Elisa Samuel

La presente è copia conforme all'originale firmato digitalmente, per uso amministrativo.