



COMUNE DI NETRO  
Provincia di Biella

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 17

**OGGETTO :**

PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019/2020/2021

L'anno duemiladiciannove addì ventidue del mese di gennaio alle ore **undici e minuti zero** nella sala delle adunanze.

Previo l'osservanza delle formalità prescritte dalla vigente Legge , vennero per oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale..

All' appello risultano :

Cognome e Nome	Presente
1. PASQUALE TIZIANA - Sindaco	Si
2. CIOCHETTA GIOVANNI MARIO - Vice Sindaco	Si
3. PELLEREI CLAUDIO - Assessore	Si
Totale Presenti:	3
Totale Assenti:	0

Assiste alla adunanza il Segretario Comunale Signor LO MANTO Dr NICOLETTA il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti Il Signor PASQUALE TIZIANA nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per le trattative dell'oggetto sopra indicato.

**OGGETTO:**

**PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019/2020/2021**

**LA GIUNTA COMUNALE**

**PREMESSO CHE:**

- il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal d.Lgs. n. 267/2000 e dal d.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche; l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 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'articolo 89, comma 5, del d.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferma restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti; l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 il quale stabilisce:
  - "1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
  - 2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
  - 3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente..*
  - 4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.";*
- l'art. 6, commi 1, 3, 4, 4bis e 6, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 e successive modifiche ed integrazioni, stabilisce che:
  - "1. Nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all'articolo 1, comma 1, previa informazione delle organizzazioni sindacali*

*rappresentative ove prevista nei contratti di cui all'articolo 9. Nei casi in cui processi di riorganizzazione degli uffici comportano l'individuazione di esuberi o l'avvio di processi di mobilità, al fine di assicurare obiettività e trasparenza, le pubbliche amministrazioni sono tenute a darne informazione, ai sensi dell'articolo 33, alle organizzazioni sindacali rappresentative del settore interessato e ad avviare con le stesse un esame sui criteri per l'individuazione degli esuberi o sulle modalità per i processi di mobilità. Decorsi trenta giorni dall'avvio dell'esame, in assenza dell'individuazione di criteri e modalità condivisi, la pubblica amministrazione procede alla dichiarazione di esubero e alla messa in mobilità. Nell'individuazione delle dotazioni organiche, le amministrazioni non possono determinare, in presenza di vacanze di organico, situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello dirigenziale. Ai fini della mobilità collettiva le amministrazioni effettuano annualmente rilevazioni delle eccedenze di personale su base territoriale per categoria o area, qualifica e profilo professionale. Le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale.*

*3. Per la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche si procede periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni. Ogni amministrazione procede adottando gli atti previsti dal proprio ordinamento.*

*4. 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 di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni, e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale. Omissis ...;*

*4-bis. Il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti di cui al comma 4 sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti.*

*6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.”*

l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 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;

- i cc. 557, 557 bis e 557 ter dell'art. 1., della L. 296/2006, come da ultimo modificati dall'articolo 14, comma 7, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 (convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122);

VISTA la Legge 114/2014, di conversione del decreto legge 90/2014, che:

- abroga l'art. 76 c.7 del D.L. 25.6.2008 n.112 (conv. L. n. 133/2008) e modificato dalla L. 26 aprile 2012 n. 44 (conversione con modif. 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”;

- introduce il comma 557 quater legge 296/2006, sostituendo, per gli enti soggetti al patto di stabilità, il tetto dell'anno precedente con quello medio del triennio 2011/2013;

- modifica l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, stabilendo che il limite in detto articolo previsto circa la spesa flessibile (id est il 50% del 2009) non si applica agli enti soggetti al

patto di stabilità che siano in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art. 1 comma 557 Legge 296/06

**ATTESO** che non essendoci stata alcuna cessazione nel corso del 2018 stante le vigenti disposizioni normative non è possibile programmare per il triennio 2019-2021 nuove assunzioni per la copertura di posti;

**RILEVATO** che, anche dalla comparazione della vigente Dotazione Organica di questo Comune con il personale con contratto a tempo indeterminato presente alla data odierna, non risultano prevalenze di personale presente in relazione alla dotazione organica e pertanto non si evidenziano situazioni soprannumerarie;

**ACQUISITI** i pareri resi dai Responsabili competenti ai sensi dell'art. 49 del TUEL;

Con voti unanimi espressi nelle forme di legge;

### **D E L I B E R A**

- 1. DI DARE ATTO CHE** la programmazione triennale del fabbisogno del personale a tempo indeterminato per il triennio 2019/2021, nonché il piano delle assunzioni relativo all'annualità 2019, non presentano unità da ricoprire;
- 2. DI DARE ATTO CHE,** sempre nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale che rimane salvo, per tutto il triennio 2019/2021, 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 il 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'art. 33, commi 4 e seguenti, D.lgs 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

IL SINDACO  
Firmato Digitalmente  
PASQUALE TIZIANA

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Firmato Digitalmente  
LO MANTO Dr NICOLETTA

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico e' memorizzato digitalmente ed e' rintracciabile sul sito internet per il periodo della pubblicazione. L'accesso agli atti viene garantito tramite gli uffici comunali ed i singoli responsabili del procedimento al quale l'atto si riferisce, ai sensi e con le modalita di cui alla L. 241/90, come modificata dalla L. 15/2005, nonche al regolamento per l'accesso agli atti del Comune di Netro .