



COMUNE DI TRINITA'
PROVINCIA DI CUNEO

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE**

N. 38 del 17/04/2019

OGGETTO

**RIAPPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE
DIPENDENTE E PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LA PIENA
REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' DI LAVORO E NEL LAVORO
TRA UOMINI E DONNE**

L'anno duemiladiciannove addì diciassette del mese di aprile alle ore diciotto e minuti trenta nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita, la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. ZUCCO ERNESTA - Sindaco	Si
2. SPERTINO SISIMIA SELVAGGIA - Vice Sindaco	No
3. DOTTA GIOVENALE - Assessore	Si
	Totale Presenti: 2
	Totale Assenti: 1

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale Signor MANZONE Dr. GIANLUIGI il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti la Signora ZUCCO ERNESTA nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta.

G.C. n. 38 del 17/04/2019

OGGETTO: RIAPPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE DIPENDENTE E PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LA PIENA REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' DI LAVORO E NEL LAVORO TRA UOMINI E DONNE

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;

Dato atto che il personale dipendente in servizio, alla data odierna, risulta essere la seguente:

DESCRIZIONE	TOT.				TOTALE
	A	B	C	D	
POSTI RUOLO A TEMPO PIENO	0	1	0	3	4
TEMPO PARZIALE	0	1	0	1	2
TOTALE	0	2	0	4	6
DI CUI NON COPERTI	0	0	0	0	0

Richiamata la propria deliberazione n. 5 del 02/01/2019 con la quale si era proceduto alla programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2019/2021 ed alla conseguente rideterminazione della dotazione organica, tenuto conto delle Linee di Indirizzo approvate con D.M. 08/5/2018;

Premesso che:

- con deliberazione del Consiglio Comunale n 33 del 25/07/2018 è stato approvato il DUP 2019/2021;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 3 del 02/01/2019 è stata approvata la relativa nota di aggiornamento;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 9 del 30/01/2019 è stato approvato il bilancio 2019/2021;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 20 del 06/02/2019 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.);
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 24 del 20/02/2019 si è preso atto delle dimissioni, con richiesta di collocamento a riposo, del dipendente di ruolo signor Biolatto Mario, con effetto dal 1° agosto 2019 (ultimo giorno di servizio: 31 luglio 2019);

Visto l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 il quale, in tema di assunzioni, testualmente recita:

- 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.*

Richiamato inoltre l'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, come sostituito dall'art. 16 della Legge 12 novembre 2011, n. 183, relativo alle eccedenze di personale;

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

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- prevede che si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del vincolo stabilito dal pareggio di bilancio introdotto dalla Legge di Stabilità 2016, i vincoli secondo che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015. Tali vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

Visto:

- l'art. 1, comma 562 della Legge 27/12/2006, n. 296 (Legge Finanziaria 2007), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti a patto di stabilità e quindi pareggio di bilancio;
- l'art. 9, comma 28, del D.L. 31/05/2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla Legge 30/07/2010, n. 122, relativo al contenimento delle spese in materia di impiego pubblico;
- l'art.14, commi 2 e 3 del D.L. 24/04/2014, n. 66 convertito in Legge n. 89/2014 relativo ai limiti di stipulazione dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa;

- l'art. 14 bis del D.L. 28/01/2019 n. 4, convertito, con modificazioni dalla Legge 28 marzo 2019: "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni";

Visti, inoltre, in particolare:

- l'art. 1, c. 228, L. 28 dicembre 2015, n. 208;
- l'articolo 3, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;
- l'articolo 3, comma 5-quater, D.L. 24 giugno 2014 n. 90K;
- l'articolo 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90;
- il comma 762 della Legge 208/2015 (Legge Finanziaria 2016);
- il comma 479 della Legge 232/2016 (Legge Finanziaria 2017);

Rilevato che le amministrazioni locali devono approvare una programmazione dei fabbisogni che, tiene conto della spesa dei dipendenti in servizio, di quelli cessati o in cessazione e di quelli previsti in assunzione, rispettando le regole che ci guidano, ormai, da più di dieci anni (art. 1 comma 557 e seguenti o 562 della legge 296/2006)

- per i comuni sopra i 1.000 abitanti si deve rispettare la media delle spese di personale del triennio 2011/2013
- per i comuni fino a 1.000 abitanti si deve rispettare il "tetto" dell'anno 2008;

Dato atto che:

- l'art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012 ha precisato che *"le cessazioni dal servizio per processi di mobilità, (...) non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over"*, che significa che un'uscita per mobilità, non potrà mai essere considerata come cessazione su cui calcolare la capacità assunzionale;
- analogamente, rimane valida la possibilità di avviare procedure di mobilità e qualora il trasferimento avvenga tra enti che hanno limitazioni (anche diverse) al turn over e nel rispetto del pareggio di bilancio, tale passaggio può definirsi "neutro", ovvero non erode le capacità assunzionali così come sopra calcolate;

Dato atto che il D.L. 90/2014 ha abrogato il comma 7 dell'art. 76 D.L. 112/2008 che impediva agli enti locali di assumere quando l'incidenza della spesa di personale consolidata sulle proprie spese correnti risultava pari o superiore al 50%;

Dato atto che la quantificazione del limite di spesa di personale per l'anno 2019 è equivalente alla media della spesa del personale 2011/2013, pari a € 356.780,56 (al lordo delle componenti escluse);

Dato atto che il limite di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del D.L. 31/05/2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla Legge 30/07/2010, n. 122, è di € 5.642,00 (limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009), si ricorda che le modifiche successive al citato comma prevedono che la limitazione al 50% della spesa non si applichi agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296), e che, comunque, l'Ente non ha in programma, al momento, assunzioni di tale genere;

Ravvisata la necessità di riapprovare la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2019/2021, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese di personale e con il quadro normativo vigente;

Ritenuto di non includere le quote di spesa del personale di società partecipate, in quanto il Comune di Trinità non ha proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente dipendenti);

Dato atto che il Comune non è soggetto agli obblighi in materia di reclutamento del personale delle categorie protette Legge n. 68/1999;

Dato atto che occorre altresì stabilire, per il triennio 2019/2021 il piano di azioni positive tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, in attuazione di quanto previsto dall'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006;

Acquisiti i pareri favorevoli espressi dai funzionari comunali sulla proposta della presente deliberazione, come in calce riportati;

Acquisito il parere favorevole dal Segretario comunale in ordine alla conformità amministrativa ai sensi dell'art. 97 del D. L.vo n. 267/2000;

Con voto reso per alzata di mano unanime e favorevole

DELIBERA

1. Di riapprovare, in relazione al fabbisogno del personale, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia ed ai sensi dell'art. 91, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, la revisione alla programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2019/2021 come sotto indicata, dopo il collocamento a riposo del dipendente a tempo pieno di categoria D:

DESCRIZIONE	TOT.				TOTALE
	A	B	C	D	
POSTI RUOLO A TEMPO PIENO	0	1	1	2	4
TEMPO PARZIALE	0	1	0	1	2
TOTALE	0	2	1	3	6
DI CUI NON COPERTI	0	0	1	0	1

2. Di stabilire, per il triennio 2019/2021 il seguente piano di azioni positive tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne:

DESCRIZIONE	AZIONI PRODUTTIVE
Commissioni di concorso	Sarà assicurata in tutte le Commissioni di concorso la presenza di una donna.
Progressione della carriera orizzontale e verticale	Nella progressione della carriera dei dipendenti sarà favorita, al fine di garantire la presenza femminile la designazione delle donne ai livelli di responsabilità.
Corsi professionali	Sarà incoraggiata la presenza della donna ai corsi di riqualificazione e specializzazione organizzati o finanziati dal Comune.
Orario di lavoro	Fermo restando la disciplina dei contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto di appartenenza, saranno attivate forme di consultazione con le organizzazioni sindacali al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa della donna con gli impegni di carattere familiare.
Assunzioni straordinarie	Per le assunzioni straordinarie saranno attivate forme di selezione tendenti a favorire l'equilibrio eventuale nella rappresentanza delle donne.

Con voto successivo unanime e favorevole il presente provvedimento è dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. L.vo n. 267/2000.

PARERI AI SENSI DELL'ART. 49 del D.L.vo n. 267/2000

Il sottoscritto Responsabile del Servizio interessato esprime parere favorevole sulla proposta della presente deliberazione in ordine alla regolarità tecnica.

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr. Gianluigi Manzone

PARERI AI SENSI DELL'ART. 97 comma 2 del D.L.vo n. 267/2000

Il sottoscritto Segretario Comunale esprime parere favorevole sulla proposta della presente deliberazione in ordine alla conformità amministrativa.

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr. Gianluigi Manzone

Letto, confermato e sottoscritto

Il Presidente
F.to: ZUCCO ERNESTA

Il Segretario Comunale
F.to: MANZONE Dr. GIANLUIGI

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio informatico del Comune per 15 giorni consecutivi dalla data odierna, ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D.L.vo n. 267 del 18/08/2000 e dell'art.32, comma 1, della Legge n.69 del 18/06/2009 e vi rimarrà fino alla data del 14/05/2019.

Trinità, li 29/04/2019

Il Segretario Comunale
F.to: MANZONE Dr. GIANLUIGI

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA 17-apr-2019

Per la scadenza dei 10 giorni della pubblicazione ai sensi dell'art. 134, 3° comma, D.L.vo 18 agosto 2000, n. 267.

X Alla dichiarazione di immediata eseguibilità ai sensi dell'art. 134, 4° comma, D.L.vo 18 agosto 2000, n. 267.

Trinità, li 17-apr-2019

Il Segretario Comunale
MANZONE Dr. GIANLUIGI

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

Trinità, li _____

Il Segretario Comunale
MANZONE Dr. GIANLUIGI