



Verbale di Deliberazione della **GIUNTA COMUNALE**

Oggetto

Programmazione fabbisogno personale triennio 2020-2022, rideterminazione della dotazione organica e ricognizione delle eccedenze di personale.

L'anno **duemiladiciannove** addì **trentuno** del mese di **luglio** alle ore **nove** e minuti **zero** nella sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone dei signori:

Cognome e Nome	Presente
1) MARCHIONI PAOLO - Sindaco-----	No
2) STRADA STEFANO - Vice Sindaco -----	Sì
3) CORBETTA MATTIA - Assessore-----	Sì
4) PERRONE FRANCESCO - Assessore -----	Sì
5) PROSERPIO SABRINA - Assessore -----	Sì
6) RUBINELLI SARA - Assessore-----	No
Totale presenti..:	4
Totale assenti..:	2

Partecipa alla seduta il **Segretario Generale dr. Daniele Merola** che provvede alla redazione del presente verbale.

Il Sig. **STRADA STEFANO** nella sua qualità di **Vice Sindaco** assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

Sulla proposta preventivamente formulata dell'Assessore Ing.Francesco Perrone

Premesso che:

- l'art.39 della L.27/12/1997 n.449 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione 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 legge 2 aprile 1968, n.482;
- a norma dell'art.91 TUEL gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n.68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

Considerato che:

- il piano triennale del fabbisogno del personale deve essere definito nel rispetto, oltre che delle disposizioni di legge, anche delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia, ed economicità dell'azione amministrativa con lo scopo di perseguire l'interesse pubblico ed il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;
- è altresì necessario effettuare una scelta mirata delle professioni e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione per ottemperare al meglio agli obiettivi dell'ente, definendo, anche numericamente, le risorse umane necessarie;
- il fabbisogno triennale del personale deve svilupparsi nel rispetto di quanto sopra enunciato, non potendo prescindere, però, dal rispetto dei vincoli finanziari vigenti, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo delle performance;

Dato atto che, per quanto sopra enunciato, il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un profilo quantitativo (riferito alla consistenza numerica di unità necessarie a svolgere la mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica) e qualitativo (riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione tenendo conto dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare);

Visto l'art.6 e l'art.6 ter del D.lgs 165/2001 e s.m.e i., così come modificati dal D.lgs 25 maggio 2017, n.75;

Considerato che:

- ai sensi dell'art.35 comma 4, del D.lgs 165/2001, come da ultimo modificato con D.lgs 25 maggio 2017, n.75, le determinazioni relative all'avvio delle procedure di reclutamento di personale, sono adottate, da ciascun Ente, sulla base del piano triennale dei fabbisogni, approvato ai sensi del sopra citato art.6;
- con la programmazione del fabbisogno di personale si persegue l'obiettivo del graduale contenimento della spesa complessiva di personale entro i vincoli di finanza pubblica;
- con il Decreto 08/05//2018, il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani

dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" pubblicate sulla G.U. n.173 del 27/07/2018;

Visto l'art.33 del D.lgs 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art.16 della L.n.183/2001 (legge di stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo, dal 01/01/2012, 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 ricognizione del personale in esubero;

Dato atto che, in base alle dichiarazioni dei dirigenti conservate agli atti, non emergono, in considerazione della consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza ed economicità e qualità dei servizi ai cittadini, situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art.33 del D.lgs 165/2001 e s.m.e i.;

Considerati, inoltre, i fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'ente, come segnalato dai dirigenti nelle comunicazioni conservate agli atti, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e delle performance dell'ente approvati con deliberazione di Giunta Comunale n.110 del 07/06/2019;

Considerato anche che, sono previste, ad oggi, le seguenti cessazioni per collocamento a riposo:

- n.1 unità categoria D presso l'U.O.C. CED con decorrenza 01/02/2020;
- n.1 unità categoria C presso il Servizio Tecnico Territoriale con decorrenza 01/01/2020;
- n.1 unità categoria B1 operaio presso il Servizio Tecnico Territoriale con decorrenza 01/01/2020;
- n.1 unità categoria B1 esecutore amministrativo presso il Servizio Tecnico Territoriale con decorrenza 01/01/2020;

Dato atto che per gli anni 2021 e 2022 non si ha, ad oggi, una previsione specifica di cessazioni;

Tenuto conto che:

- l'art.14 bis comma 1 lettera a) del D.L. n.4 del 28/01/2019 convertito in Legge n.26 del 28/03/2019 modifica il comma 5 dell'art.3 del decreto legge 24 giugno 2014 n.90, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n.114 dando atto che nuovo tenore letterale è il seguente:
"5. 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 cinque 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 quinquennio 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. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato *decreto-legge n. 112 del 2008* al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-*quinquies* del presente articolo.” ; dando atto che l'arco temporale per l'utilizzo dei resti ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali sono riferite al quinquennio precedente, significando, inoltre, che tali previsioni si applicano a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del D.L. n. 4/2019 e che il riferimento al quinquennio precedente si intende relativo al periodo dal 2014 al 2018;

- sempre l'art.14 bis sopra citato ha introdotto, all'art.3 del D.L. 24 giugno 2014 n.90 il comma 5 sexies che specifica 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;

Richiamato, altresì l' Art. 33 del D.L. 30/04/2019 n.34 commi 1 e 2 che testualmente recitano:

“1. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145, le regioni a statuto ordinario possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, 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, anche differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata, ivi incluse, per le finalità di cui al presente comma, quelle relative al servizio sanitario nazionale ed al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le regioni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni.

Le regioni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 le regioni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018. (114)

2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, 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, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018. ",

Dato atto, inoltre, che il nuovo sistema di calcolo della capacità assunzionale dei Comuni che prevede il superamento delle attuali regole del turn over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, non è immediatamente applicabile in quanto è previsto un decreto ministeriale attuativo, attualmente in discussione in Conferenza Stato Città ed autonomie locali e che quindi, nelle more dell'adozione del decreto, continuano ad applicarsi le norme ordinarie in materia di determinazione della facoltà assunzionale (turn over 100%);

Rilevato che i resti assunzionali relativi al quinquennio precedente non sono al momento quantificabili in quanto sono in atto le procedure assunzionali previste dalla programmazione del piano dei fabbisogni anno 2019;

Dato atto, inoltre, che l'art.3 comma 8 della l.19/06/2019 n.59 testualmente recita:" 8. Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001."

Ritenuto quindi, nelle more di attuazione del decreto attuativo previsto dall'art.33 sopra citato di considerare come budget assunzionale anno 2020, le cessazioni sopra elencate per un totale di **€ 85.093,32**, dando atto che il budget assunzionale 2021-2022 verrà calcolato successivamente in relazione al decreto attuativo sopra citato;

Preso atto, del rispetto delle condizioni preliminari che ogni ente deve garantire per poter effettuare assunzioni e che tali condizioni verranno verificate prima di procedere alle assunzioni di personale previste con il presente atto di programmazione del fabbisogno di personale triennio 2020-2022;

Dato atto, inoltre, che con deliberazione di Giunta Comunale n.47 del 15/03/2017 è stato approvato il piano triennale delle azioni positive per il triennio luglio 2017-giugno 2020 per la realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art.1 comma 557 quater della legge 296/2006, introdotto dall'art.3 del D.L. 90/2014, è pari ad **€ 3.461.484,56**,

Considerato, 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 da tabella allegata al medesimo;

Valutato che, a seguito delle richieste dei Dirigenti e Responsabili dell'Ente si ritiene di prevedere l'assunzione del seguente personale:

ANNO 2020

- n.1 unità categoria C presso l'U.O.C. CED ;
- n.1 unità categoria C presso il Servizio Tecnico Territoriale;
- n.2 unità categoria B1 presso il Servizio Tecnico Territoriale;

ANNO 2021

nessuna previsione

ANNO 2022

nessuna previsione

Dato atto che il principio contabile concernente la programmazione di bilancio prevede che la programmazione del fabbisogno di personale sia contenuta all'interno della sezione operativa del documento unico di programmazione;

Visti.

- il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali approvato con D.lgs 267/2000;
 - lo statuto comunale;
 - il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi
- Visto l'allegato parere espresso ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 267/2000 dal Responsabile del Servizio in ordine alla regolarità tecnica;
- Visto l'allegato parere espresso ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 267/2000 dal Responsabile del Servizio Finanziario in ordine alla regolarità contabile;
- con voti unanimi favorevoli espressi nelle forme previste dalla legge;

DELIBERA

Per le motivazioni espresse in parte preambolo e che qui si intendono integralmente riportate, quanto appresso:

1. Di approvare la dotazione organica allegata alla presente deliberazione per farne parte integrale e sostanziale, 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.e i. pari ad € 3.157.729,63;
2. Di prendere atto che, a seguito della verifica eseguita dai Dirigenti/responsabili non esistono situazioni di soprannumero o comunque di eccedenza di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente;
3. Di approvare la programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2020-2021-2022 come segue, prevedendo, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato le seguenti:

ANNO 2020

- n.1 unità categoria C presso l'U.O.C. CED da reclutare attraverso la seguente procedura assunzionale che prevede, in ordine, i seguenti step:
 - Mobilità obbligatoria di personale – art.34 bis D.lgs 165/2001;
 - Mobilità volontaria di personale tra amministrazioni diverse - art.30 D.lgs 165/2001 e s.m.e i.;
 - Concorso pubblico;
- n.1 unità categoria C presso il Servizio Tecnico Territoriale da reclutare attraverso la seguente procedura assunzionale che prevede, in ordine, i seguenti step:
 - Mobilità obbligatoria di personale – art.34 bis D.lgs 165/2001;
 - Mobilità volontaria di personale tra amministrazioni diverse - art.30 D.lgs 165/2001 e s.m.e i.;
 - Concorso pubblico;
- n.2 unità categoria B1 presso il Servizio Tecnico Territoriale da reclutare attraverso la seguente procedura assunzionale che prevede, in ordine, i seguenti step:
 - Mobilità obbligatoria di personale – art.34 bis D.lgs 165/2001;
 - Mobilità volontaria di personale tra amministrazioni diverse - art.30 D.lgs 165/2001 e s.m.e i.;
 - Concorso pubblico;

ANNO 2021

nessuna previsione

ANNO 2022

nessuna previsione

4. Di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, determinata in **€ 83.152,68**, rientra nei limiti della spesa di personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta i limiti imposti dall'art.1 commi 557 e seguenti della L.296/2006 e s.m.e i. in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);
5. Di dare atto che l'Ente può modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno del personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento sia in termini di esigenze assunzionali, sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;
6. Di prevedere che il dispositivo del presente atto venga inserito all'interno della sezione strategica del documento unico di programmazione 2020/2022 e che il medesimo venga trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti ai fini dell'accertamento di cui all'art.19 c.8 della L.448/2001;
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 165/2001 e s.m.e i. come introdotto dal D.lgs n.75/2017 secondo le istruzioni previste dalla circolare RGS n.18/2018,
8. 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 co rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art.16 del D.lgs n.33/2013 e s.m.e i.

Successivamente, stante l'urgenza di inserire tale programmazione nel D.U.P., ad unanimità di voti favorevoli, la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 134, comma 4° del D.Lgs. 267/2000, viene resa IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE.

Verbale letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
Firmato digitalmente
STRADA STEFANO

IL SEGRETARIO GENERALE
Firmato digitalmente
dr. Daniele Merola

DOTAZIONE ORGANICA			
categoria giuridica	profilo e area	personale in servizio in	richiesta
dir	dirigente	1	0
dir	dirigente	1*	(1*)
d	funzionario amministrativo	4*	0
d	funzionario tecnico	1	0
d	istruttore direttivo amministrativo	6*	0
d	istruttore direttivo vigilanza	2	0
d	istruttore direttivo scolastica	2	0
d	istruttore direttivo amministrativo-tecnico	2	1
d	istruttore direttivo tecnico	2	1
d	istruttore direttivo finanziaria	4	0
d	addetto stampa part time 50%	1	0
c	istruttore amministrativo finanziario	1	1
c	istruttore amministrativo	16	2
c	istruttore amministrativo tecnico	5*	1
c	istruttore vigilanza	7	1
c	istruttore amministrativo part time 50%	1	0
b3	collaboratore amministrativo finanziario	3	0
b3	collaboratore tecnico	1	0
b1	esecutore amministrativo	4*	0
b1	esecutore amministrativo finanziario part time 52,78%	1	0
b1	esecutore amministrativo finanziario part time 50%	1	1
b1	esecutore operaio	7*	2
		73	10

* per cessazione dell'unità in servizio a decorrere dal 12/12/2019

*prevista cessazione di un funzionario dal 01/04/2019

*prevista cessazione di un istruttore direttivo con decorrenza 01/02/2020

*prevista cessazione di un istruttore direttivo con decorrenza 01/01/2020

*prevista cessazione di 2 istruttori amministrativi tecnico con decorrenza 01/01/2020 e 01/10/2019

*prevista cessazione di un esecutore amministrativo con decorrenza 01/01/2020

*prevista cessazione di un operaio con decorrenza 01/01/2020

