



Comune di Cilavegna

PROVINCIA DI PAVIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.234/2019

OGGETTO:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020/2021 - CONTESTUALE VERIFICA DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE - NUOVA DOTAZIONE ORGANICA.

L'anno duemiladiciannove addì ventuno del mese di novembre alle ore diciotto e minuti zero nella sala Giunta del Palazzo Comunale, previo esaurimento delle formalità di convocazione, si è riunita

LA GIUNTA COMUNALE

nelle persone dei Sigg.ri:

Cognome e Nome	Presente
1. FALZONE Giovanna - Sindaco	Sì
2. COLLI Giuseppe - Assessore	Sì
3. BATTAGIN Valerio - Assessore	Sì
4. CANAZZA Cinzia - Assessore	Sì
5. PEZZANA Piergiovanna - Assessore	Sì
Totale Presenti:	5
Totale Assenti:	0

Assiste alla adunanza il Segretario Comunale Dott. Maurizio Gianlucio VISCO il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, la Signora Giovanna FALZONE nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per le trattative dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- con delibera di Consiglio comunale n. 39 in data 30.07.2019, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2020-2021;
- con delibera di Consiglio comunale n. 11 in data 14.03.2019, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2019-2021;
- con delibera di Giunta comunale n. 70 in data 28.03.2019, esecutiva, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2019;

PRESO ATTO 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;

VISTO l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. *Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.*”

VISTO inoltre l’art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell’articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell’economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all’articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all’articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all’articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l’acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall’articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”

RILEVATO che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l’autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

VISTI:

– l’art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:

1. 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 legge 2.4.68 n. 482;

– l’art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che 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.

- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme 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;

CONSIDERATO che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

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

CONSIDERATO che ai sensi dell'art.35, comma 4, D.Lgs. n.165/2001 come da ultimo modificato con D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75:

“4. Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4.

PRESO ATTO che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di **DOTAZIONE ORGANICA** si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali.

VISTO l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti nel 2015 a patto di stabilità, prevedendo che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti “assicurano 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 parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il 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 organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali” (comma 557);

- costituiscono spese di personale anche quelle *“sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente”* (comma 557-bis);
- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter);
- **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 legge di modifica (comma 557-quater) (triennio 2011-2013).**

RICHIAMATO l'articolo 16 del decreto legge n. 113/2016 convertito in legge n. 160/2016 del 7 agosto 2016 recante “Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio” che prevede l'abrogazione del vincolo alla riduzione, rispetto al dato medio del triennio 2011/2013, della incidenza della spesa del personale su quella corrente come condizione per potere effettuare assunzioni di personale (articolo 16, comma 1);

RICHIAMATA la circolare n. 117/2016 del 10-10-2016- Dipartimento della Funzione Pubblica che si è pronunciata sullo sblocco delle capacità assunzionali dei Comuni della Lombardia;

CONSIDERATO che il personale provinciale e metropolitano soprannumerario in comando presso altri Enti, giusto il disposto dell'art. 7 c. 1 lett. a) del D.P.C.M. 14.09.2015 che definisce la priorità attribuita ai comandati per l'assegnazione nei ruoli, nelle more degli effetti dell'art. 1 c. 234 della Legge 208/2015 o dell'art. 16 c. 1-ter) del D.L. 113/2016 convertito con modificazioni dalla Legge 160/2016, è da considerarsi a tutti gli effetti ricollocato;

DATO ATTO che, a fronte del quantitativo di personale provinciale e metropolitano già in comando presso altri Enti, risulta pertanto raggiunta anche in Lombardia la quota del 90%, di cui all'art. 16 c. 1-ter) del D.L. 113/2016 convertito con modificazioni dalla Legge 160/2016;

RICHIAMATO inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle **eccedenze di personale**;

ATTESO che ai fini della ricognizione di cui al precitato articolo 33 del D.lgs. n. 165/2001, la condizione di soprannumero si rileva da una verifica numerico/formale condotta sulla dotazione organica dell'Ente e resa palese dall'eventuale presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, mentre la condizione di eccedenza si rileva,

oltre che da esigenze funzionali, dalla condizione finanziaria non rispondente alle norme ed ai vincoli imposti dal legislatore in materia di spese di personale;

VISTO che questo Ente conta, alla data del 31.12.2018, un numero di abitanti pari a 5475 con una dotazione organica di n. 26 dipendenti a tempo indeterminato e quindi con un rapporto di 1 dipendente ogni 159 abitanti di gran lunga inferiore e non versa in condizioni di dissesto;

DATO ATTO pertanto che si conferma la rilevazione delle eccedenze di personale fatta in occasione dell'ultimo piano occupazionale approvato con propria delibera n. 116/2018;

VISTO che con delibera di Giunta comunale n. 199 del 19.09.2019 è stato adottato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2019/2021;

DATO ATTO che questo Ente ha:

- conseguito un saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali;
- inviato la certificazione del pareggio di bilancio entro il 31 marzo;
- trasmesso alla BDAP-MOP le informazioni relative ai patti di solidarietà regionale e nazionale;
- effettuato la corretta gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica;
- approvato nei termini il bilancio di previsione;
- approvato nei termini il rendiconto della gestione;
- approvato nei termini il bilancio consolidato;
- trasmesso il bilancio di previsione alla BDAP entro 30 giorni dall'approvazione;
- trasmesso il rendiconto della gestione alla BDAP entro 30 giorni dall'approvazione;
- trasmesso il bilancio consolidato alla BDAP entro 30 giorni dall'approvazione;
- conseguito un saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali nell'anno 2018 e alla data attuale non ci sono informazioni tali che possano inficiarne il rispetto di tale vincolo per l'anno 2019;
- effettuato l'invio della certificazione del pareggio di bilancio nei termini di legge;
- effettuato la trasmissione alla BDAP-MOP delle informazioni relative ai patti di solidarietà regionale e nazionale;
- attuato per l'anno 2018 una corretta gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica;

DATO ATTO CHE in base alla vigente normativa ed avendo già utilizzato i resti assunzionali per incremento delle Posizioni Organizzative a seguito di nuova pesatura, questo Ente può assumere nella seguente misura:

- **100% della spesa dei cessati negli anni 2018 e 2019**

DATO ATTO che questo Ente ha avuto una cessazione, al 31.12.2018, di una dipendente in Cat. C – posizione economica C6 e avrà una cessazione all’1.12.2019 di una dipendente in Cat. D3 – posizione economica D5;

VERIFICATO pertanto in relazione a quanto sopra dettagliatamente esposto che il Comune di Cilavegna dispone di un margine assunzionale di € 48.614,05 (dato da € 21.075,33 per il C contabile ed € 26.366,32 per il D3 sociale – oltre € 549,60 e € 622,80 di comparto);

VISTO l’articolo 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: *"I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo."*

RICHIAMATA la propria precedente deliberazione n. 116 del 19.04.2018 avente ad oggetto: “Rilevazione del fabbisogno triennale di personale e determinazione del piano triennale dei fabbisogni di personale dell’Ente – Periodo 2018/2020. Contestuale verifica delle eccedenze di personale. Nuova dotazione organica”, modificata con propria delibera n. 229 del 27.09.2018;

RAVVISATA la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020/2022, ed il relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

CONSIDERATO che:

- la predisposizione del Piano comporta il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, che rappresentava in precedenza il contenitore rigido da cui partire per definire il fabbisogno di personale e per individuare gli assetti organizzativi dell’Ente, vincolando le scelte di reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate dal Piano. Con la nuova formulazione dell’art. 6 del D.Lgs. 165/2001 il PTFP diventa uno strumento di programmazione organicamente inserito in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance in un quadro di obiettivi finalizzato ad ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.
- la dotazione organica, a differenza di quanto avveniva in precedenza, acquista un puro valore finanziario che costituisce una cornice insuperabile, svincolata dalla precedente rigidità, e viene sostituita con il piano del fabbisogno che presenta caratteristiche di flessibilità e può essere modificato in coerenza con le eventuali variazioni degli atti programmatici dell’ente, con il limite del rispetto dei vincoli di spesa. In altre parole la dotazione organica si piega alle esigenze del piano di fabbisogno del personale, fatto salvo il rispetto dei vincoli di spesa potenziale massima sostenibile per il personale. Partendo dall’ultima dotazione organica adottata, deve essere ricostruito il corrispondente valore di spesa potenziale. In ogni caso la spesa complessiva prevista dal piano, comprensiva di quella sostenuta per il personale in servizio e di quello reclutabile, non potrà superare il limite di spesa potenziale massima corrispondente alla media del triennio 2011/2013. La redazione del PTFP dovrà inoltre avvenire in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio in quanto la spesa potenziale massima dovrà essere ricondotta ai vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio.
- Le risorse finanziarie destinate alla attuazione del piano del fabbisogno dovranno poi essere indicate distinguendo per ogni anno le risorse quantificate:

- sulla base del personale in servizio a tempo indeterminato compreso il personale in comando
 - con riferimento ai costi per le diverse tipologie di lavoro flessibile (in quanto incidono sulla spesa)
 - con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato
 - in ragione delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente
 - in relazione alle assunzioni di categorie protette, considerando che, nel limite della spesa per la quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni
- la programmazione dei fabbisogni deve contemplare la revisione, ove necessari, dell'intero assetto organizzativo dell'ente.

CONSIDERATO che il limite di spesa potenziale è dato dalla media della spesa sostenuta per personale negli anni 2011-2012-2013. La norma di riferimento è quella di cui all'art. 1 co 557-quater della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 co 5-bis del D.L. 90/2014. La Corte dei Conti Sezione Autonomie con la deliberazione n. 16/2016 ha individuato la base di spesa da prendere a riferimento ai fini del contenimento e riduzione delle spese di personale, specificando che si tratta della spesa effettivamente sostenuta in tale periodo senza possibilità di ricorso a conteggi virtuali e che la spesa media sostenuta dal Comune di Cilavegna nel triennio 2011/2013 ammonta ad **€ 1.086.786,76**;

RICHIAMATA la dotazione organica alla data odierna a seguito dell'applicazione del piano occupazionale 2018/2020, come sotto dettagliatamente riportato:

<u>CATEGORIA</u>	<u>N.</u>	<u>COPERTI</u>	<u>COPERTI</u>	<u>VACANTI</u>	<u>FIGURA PROFESSIONALE</u>
			CONVENZIONE		
CAT. D3	1	1	-	-	Funzionario Socio/Culturale
CAT D3	1	-	-	1	Funzionario Tecnico
CAT. D1	1	-	1*	1	Istruttore Direttivo Tecnico / convenzione
CAT. D1	2	2	-	-	Istruttore Direttivo Amministrativo
CAT. D1	1	1	-	-	Istruttore Direttivo Contabile
CAT. D1	1	1	-	-	Istruttore Direttivo di Vigilanza
CAT. C	3	3	-	-	Istruttore Amministrativo
CAT. C	2	2	-	-	Istruttore Amministrativo/Contabile
CAT. C	3	2	-	1	Istruttore Contabile
CAT. C	6	6	-	-	Istruttore Educativo Socio Culturale
CAT. C	3	3	-	-	Agente di Polizia Locale
CAT. B3	3	2	-	1	Collaboratore Amministrativo e contabile
CAT. B3	1	1	-	-	Collaboratore Tecnico
TOTALI	28	26	1	4	
CAT. C	1	1	-	-	Istruttore Amministrativo categoria protetta Legge 68/1999

* la posizione di Responsabile dell'Ufficio Tecnico è coperta a tempo parziale per n. 21 ore /sett mediante convenzionamento ex art 14 CCNL 22.01.2004 e art. 17 CCNL 21.05.2018

DATO, inoltre ATTO che in base al CCNL 2016/2018 il costo del personale relativo al trattamento economico fondamentale riferito alla dotazione organica attuale e quindi tenendo conto anche dei posti vacanti comporta la spesa di **€. 677.809,92** comprensiva degli oneri contrattuali, e senza gli incrementi contrattuali del CCNL 21.05.2018, come da documentazione agli atti, per raffrontarla al calcolo della media del triennio 2011/2013 (nella spesa non è compreso il posto ricoperto in base alla Legge 68/1999);

VISTO che la suddetta spesa è incrementata del costo delle progressioni orizzontali, delle posizioni organizzative e di tutte le voci riferite al fondo della contrattazione, oltre che del Segretario comunale, personale a tempo determinato e buoni pasto come da specifica agli atti, per un totale di **€.250.301,32**;

DATO ATTO pertanto che il totale ammonta ad **€. 928111,24**, minore alla media del triennio 2011-2013, ammontante ad **€. 1.086.786,76**;

RICORDATO che le facoltà assunzionali di questo Ente ammontano al 100% della spesa dei cessati anni 2018 e 2019, non avendo a disposizione questo Ente altri resti assunzionali e precisamente:

- nell'anno 2018 si è verificata n. 1 cessazione in categoria C a tempo pieno;
- nell'anno 2019 e precisamente dall'1.12.2019 si verificherà una cessazione in cat. D3 a tempo pieno;

VISTO il D.Lgs. 165/2001;

VISTO il D.Lgs 267/00;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTO il vigente Regolamento sull'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi;

VISTO il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

VISTO il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

VISTO il parere del revisore dei conti;

VISTI i pareri dei funzionari responsabili, in relazione alle rispettive competenze, come da apposita dichiarazione allegata al presente provvedimento;

CON VOTI unanimi e favorevoli, espressi nei modi e nelle forme di legge;

D E L I B E R A

- 1) **DI DARE ATTO** che le premesse tutte costituiscono parte integrante e sostanziale della presente delibera ed in essa si intendono integralmente richiamate;
- 2) **DI APPROVARE** la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2020-2022 nel seguente modo:

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE ANNO 2020:

- Conferma Convenzione con altro Ente (ex art. 14 CCNL 22.01.2004 e art. 17 CCNL 21.05.2018) per utilizzo personale massimo 21 ore per copertura posto di Istruttore Direttivo Tecnico – Cat. D;
- Conferma Convenzioni per il Servizio di Polizia Locale – SUAP – aventi scadenza 31.12.2019. Si precisa che l'Amministrazione intende continuare con le convenzioni in essere, in accordo con i Comuni aderenti. Agli atti è riportato in apposito prospetto il calcolo del recupero dei rimborsi operati dalle Amministrazioni utilizzatrici di personale del Comune di Cilavegna.
- Sostituzioni di personale educativo a tempo determinato presso l'Asilo Nido, in caso di malattia delle Educatrici o permessi retribuiti;

Copertura dei posti vacanti nel limite della normativa vigente come di seguito esposto:

- a) Assunzione n. 1 Istruttore Tecnico (categoria giuridica C) a tempo pieno ed indeterminato. La copertura è assicurata dal pensionamento dell'Istruttore contabile – Cat. C.
- b) Assunzione n. 1 figura di Cat. D nel profilo di Assistente Sociale e Istruttore Direttivo Socio Culturale a tempo pieno ed indeterminato. La copertura è assicurata dal pensionamento del Funzionario Socio Culturale – Cat. D3;

Copertura della Posizione Organizzativa del Servizio 3 “Servizi alla Persona” per la quale è previsto il pensionamento dall'1.12.2019 con altra Posizione Organizzativa interna all'Ente o con il Segretario comunale, sino a nuova assunzione.

Tale incarico avrà decorrenza 1.12.2019.

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE ANNO 2021:

- Conferma Convenzione con altro Ente (ex art. 14 CCNL 22.01.2004 e art. 17 CCNL 21.05.2018) per utilizzo personale massimo 21 ore per copertura posto di Istruttore Direttivo Tecnico – Cat. D;
- Conferma Convenzioni per il Servizio di Polizia Locale – SUAP.
- Sostituzioni di personale educativo a tempo determinato presso l'Asilo Nido, in caso di malattia delle Educatrici o permessi retribuiti;

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE ANNO 2022:

- Conferma Convenzione con altro Ente (ex art. 14 CCNL 22.01.2004 e art. 17 CCNL 21.05.2018) per utilizzo personale massimo 21 ore per copertura posto di Istruttore Direttivo Tecnico – Cat. D;
- Conferma Convenzioni per il Servizio di Polizia Locale – SUAP.
- Sostituzioni di personale educativo a tempo determinato presso l'Asilo Nido, in caso di malattia delle Educatrici o permessi retribuiti;

3) **DI APPROVARE** la dotazione organica dell'Ente, a far data dall'1.12.2019, nelle seguenti risultanze:

CATEGORIA	N.	COPERTI	COPERTI	VACANTI	FIGURA PROFESSIONALE
			CONVENZIONE		
CAT. D1	1	-	-	1	Assistente Sociale – Istruttore Direttivo Socio Culturale
CAT D3	1	-	-	1	Funzionario Tecnico
CAT. D1	1	-	1*	1	Istruttore Direttivo Tecnico / convenzione
CAT. D1	2	2	-	-	Istruttore Direttivo Amministrativo
CAT. D1	1	1	-	-	Istruttore Direttivo Contabile
CAT. D1	1	1	-	-	Istruttore Direttivo di Vigilanza
CAT. C	3	3	-	-	Istruttore Amministrativo
CAT. C	2	2	-	-	Istruttore Amministrativo/Contabile
CAT. C	2	2	-	-	Istruttore Contabile
CAT. C	1	-	-	1	Istruttore Tecnico
CAT. C	6	6	-	-	Istruttore Educativo Socio Culturale
CAT. C	3	3	-	-	Agente di Polizia Locale
CAT. B3	3	2	-	1	Collaboratore Amministrativo e contabile
CAT. B3	1	1	-	-	Collaboratore Tecnico
TOTALI	28	26	1	5	
CAT. C	1	1	-	-	Istruttore Amministrativo categoria protetta Legge 68/1999

- 4) **DI DARE ATTO** che è acquisito il parere favorevole dell'organo di revisione economico-finanziaria rilasciato ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001;
- 5) **DI DARE ATTO** della possibilità di modificare in qualsiasi momento la “Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale”, approvata con il presente atto, qualora si verificassero nuove e diverse esigenze;
- 6) **DI DARE ATTO** che l'adozione di eventuali successivi provvedimenti attuativi della “Programmazione del Fabbisogno Triennale” resta comunque subordinata al rispetto della normativa vigente in materia di assunzioni del personale.
- 7) **DI DEMANDARE** al responsabile del servizio personale gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

= * = * = * =

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Sindaco
Firmato Digitalmente
Giovanna FALZONE

Il Segretario Comunale
Firmato Digitalmente
Dott. Maurizio Gianlucio VISCO

COMUNE DI CILAVEGNA

Provincia di Pavia

P A R E R I

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE AVENTE PER OGGETTO:

**APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020/2021 -
CONTESTUALE VERIFICA DELLE ECCEденZE DI PERSONALE - NUOVA
DOTAZIONE ORGANICA.**

PARERE PREVENTIVI

Ai sensi dell'art. 49 del decreto legislativo 267/00, così come modificato dal D.L. n. 174/2012, il sottoscritto esprime

Parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Firmato digitalmente

Carmen Bollati

COMUNE DI CILAVEGNA

Provincia di Pavia

P A R E R I

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE AVENTE PER OGGETTO:

**APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020/2021 -
CONTESTUALE VERIFICA DELLE ECCEденZE DI PERSONALE - NUOVA
DOTAZIONE ORGANICA.**

PARERE PREVENTIVI

Ai sensi dell'art. 49 del decreto legislativo 267/00, così come modificato dal D.L. n. 174/2012, il sottoscritto esprime

Parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Firmato digitalmente

Marco Bagnoli



COMUNE DI CILAVEGNA

PROVINCIA DI PV

PUBBLICAZIONE ALL'ALBO PRETORIO

GIUNTA COMUNALE

ATTO N. 234 DEL 21/11/2019

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che la presente deliberazione sarà posta in pubblicazione all'Albo Pretorio il 18-dic-2019 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi e cioè sino al 02-gen-2020.

Nello stesso giorno, 18-dic-2019, l'oggetto del presente verbale sarà comunicato ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 267/00.

Cilavegna, 18/12/2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
firmato digitalmente
Maurizio Gianlucio Visco



COMUNE DI CILAVEGNA

PROVINCIA DI PV

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

GIUNTA COMUNALE

ATTO N. 234 DEL 21/11/2019

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione, è divenuta esecutiva in data 28.12.2019 per decorrenza dei termini di cui al comma 3 dell'art. 134 D.Lgs. 267/00.

Cilavegna, lì 15/01/2020

Deliberazione adottata e dichiarata
IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE
nella seduta del 21-nov-2019
(art. 134 – comma 4 – D.Lgs. 267/00)

IL SEGRETARIO COMUNALE

Firmato Digitalmente

Maurizio Gianlucio Visco



COMUNE DI CILAVEGNA
Provincia di Pavia

REVISORE UNICO DEI CONTI

Parere n. 20/2019

Oggetto: Esame della Programmazione e Approvazione Piano triennale dei fabbisogni di personale – Anno 2020-2021-2022, e verifica della ricognizione annuale delle eccedenze di personale.

Il rag. Enrico Paglione Revisore dei conti, nominato con deliberazione del C.C. n. 54 del 14.12.2017 per il periodo dal 01.01.2018 al 31.01.2020 Revisore dei Conti del Comune di Cilavegna.

PARERE DEL REVISORE
ex art. 239, comma 1, lett. B), punto 1) del T.U.E.L.
IL REVISORE UNICO DEI CONTI

Ricevuto in data 06.11.2019 con @mail, la proposta di deliberazione da sottoporre alla Giunta comunale ad oggetto: “Approvazione piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022 – Contestuale verifica delle eccedenze di personale – Nuova dotazione organica.” e documenti propedeutici allegati.

Sentito la dr.ssa Carmen Bollati in merito all’atto deliberativo, la quale ha provveduto a fornire i chiarimenti richiesti e confermato i bisogni di personale indicati nella proposta di deliberazione oggetto del presente parere.

Vista:

- ✚ la deliberazione di Consiglio comunale n. 39 del 30.07.2019 con la quale è stata approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2020/2022;
- ✚ la deliberazione di Consiglio comunale n. 11 del 14.03.2019 con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione Esercizio Finanziario 2019-2021;
- ✚ la deliberazione della Giunta comunale n. 70 del 28.03.2019, di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (PEG) per il triennio 2019/2021, art. 169 del D.lgs. 267/2000;
- ✚ la deliberazione della Giunta comunale n. 199 del 19.09.2019, è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive per l’anno 2019/2021;

Visti, i seguenti documenti:

lo Statuto Comunale; il vigente Regolamento Comunale di contabilità; il d.lgs. 267/2000; il d.lgs. 118/2011; il D.M. 37/2015; il D.M. 28/10/2015 e il principio contabile applicato Allegato 4/1.

Approfondita la tematica alla luce:

- del decreto-legge 24 giugno 2016 n. 113, recante “Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio”. Convertito in legge 7 agosto 2016 n. 160;*
- del decreto-legge 24 giugno 2014 n. 90 recante “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari”. Convertito in legge 11 agosto 2014 n. 114 e s.m.i.;
 - del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50 coordinato con la legge di conversione 21 giugno 2017, n. 96 recante: «Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo» **in particolare** l’art.22, comma 2 modifica l’art. 1, comma 228 secondo periodo della legge n.208/2015, rimangono le condizioni generali di rispetto delle regole di finanza pubblica e di contenimento della spesa di personale, **innalza** la facoltà assunzionale del personale non

- dirigenziale per l'anno 2018 al 75% dei cessati dell'anno 2017, qualora il rapporto dipendenti popolazione dell'anno 2017 risulti inferiore a quello definito per alcuni autori dal D.M. 24/07/2014 e per altri autori dal D.M. 10/04/2017;
- per il Comune di Cilavegna il rapporto dipendenti popolazione dell'anno 2018 risulta superiore sia al rapporto 1/133 (di cui al D.M. 24/07/2014), sia al rapporto 1/148 (di cui al D.M. 10/04/2017);
 - il decreto legislativo del 25 maggio 2017 n. 75, ha introdotto modifiche al Testo Unico del Pubblico Impiego di cui al d.lgs. n. 165/2001, ha apportato profonde modifiche alle modalità di programmazione del fabbisogno di personale: il "programma triennale del fabbisogno di personale" cambia denominazione in "**piano triennale dei fabbisogni di personale**" a decorrere dal triennio 2018/2020 e, deve essere adottato in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo che dovranno essere emanate da apposito Decreto Ministeriale, previa intesa in sede di Conferenza Unificata.
 - La Legge di bilancio per l'anno 2018 (Legge 27 dicembre 2017, n. 205), approvata in via definitiva dal Senato il 23 dicembre 2017 e pubblicata sul Supplemento Ordinario n. 62 della Gazzetta Ufficiale n. 302 del 29 dicembre 2017, contiene numerose disposizioni di interesse per gli enti locali.

Esaminata:

la proposta di delibera da sottoporre alla Giunta comunale in oggetto, dalla quale si evince che, prima di determinare il nuovo fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, si dà atto:

- della deliberazione della Giunta comunale n. 199 del 19.09.2019, di approvazione del Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2019/2021, ai sensi del d.lgs. n. 198/2006.
- della deliberazione della Giunta comunale n. 116 del 19.04.2018 relativa anche alla "Ricognizione annuale della presenza di personale in soprannumero e delle condizioni di eccedenza ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 16 della legge 183/2011";
- e si determina il nuovo fabbisogno di personale per il periodo 2020-2022 prevedendo le nuove assunzioni di personale nel periodo considerato come specificato nella proposta di deliberazione.

Considerato:

che la Legge 448/2001 all'articolo 19, comma 8, stabilisce che *"A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del 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"*.

Dato atto che:

l'Ente risulta rispettoso delle condizioni previsti dalla normativa vigente per poter procedere legittimamente all'assunzione di personale e precisamente:

- ha rispettato il pareggio di bilancio nell'anno precedente, come attestato dalla documentazione che è stata trasmessa per via telematica al Ministero dell'Economie e delle Finanze-Ragioneria Generale dello Stato, entro il 31 marzo;
- ha rispettato, nell'anno precedente, la disciplina contenuta nell'art. 1 comma 557 della legge n. 296/2006 che stabilisce, ai fini del concorso delle autonomie locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, l'obbligo per gli enti già sottoposti al patto di stabilità interno (ora pareggio di bilancio) di assicurare la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione delle spese relative ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia;
- ha adottato, ai sensi l'art. 48 del d.lgs. n. 198 del 11/04/2006 e dell'art. 7, comma 5, del d.lgs. n. 196 del 23/05/2000, il piano delle azioni positive per il triennio 2019-2021;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti, ai sensi dell'art. 9 c. 3bis, D.L. n. 185/2008;
- ha rispettato il termine per l'adozione del Bilancio e, dalla documentazione agli atti, saranno rispettati, altresì, i termini per l'adozione degli altri documenti contabili e di quelli per la

- trasmissione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP) delle relative informazioni;
- ha approvato il Regolamento della Performance, previsto dall'art. 10 del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 con delibera n.247/2010;
 - ha rispettato il limite di spesa del personale rispetto alla media del triennio 2011-2013 (art. 1, comma 557-ter della legge 296/2006), come indicato nella proposta di deliberazione in oggetto;
 - che le capacità assunzionali dell'ente previste dall'art. 22 del D.L. n.50/2017 e richiamate nella bozza di delibera da sottoporre alla Giunta sono state accertate e verificate le seguenti condizioni:
 - ✓ il Comune di Cilavegna rispetta il parametro definito dal D.M. 10 aprile 2017 che fissa per gli enti con classe demografica tra 5.000 e 9.999 un rapporto di personale dipendente di 1/159 (abitanti al 31/12/2018= 5.475/dipendenti 26 = rapporto 1/210,57);
 - ✓ il Comune di Cilavegna ha rispettato il pareggio di bilancio nell'anno 2018 e precedenti e che il bilancio di previsione 2019-2021 dichiara il rispetto del Pareggio di bilancio previsto dalla legge 28 dicembre 2015 n. 208 "Legge di Stabilità 2016".

Rilevato che:

- per il Comune di Cilavegna l'incidenza percentuale della spesa di personale nell'anno 2018 è pari al 25,87% mentre la previsione anno 2019 è pari al 25,46% della spesa corrente;
- il Comune di Cilavegna ha rispettato il pareggio di bilancio 2018 e precedenti e che il bilancio di previsione 2019-2021 dichiara il rispetto del Pareggio di bilancio previsto dalla legge 28 dicembre 2015 n. 208 "Legge di Stabilità 2016";
- il Comune di Cilavegna non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.lgs. 165/2001.

Tenuto conto:

- che l'aggiornamento del piano triennale del fabbisogno di personale 2018-2020 nonché il piano triennale 2020-2022 ai fini del Documento Unico di Programmazione, riguarda le assunzioni previste e dettagliate nella proposta di deliberazione in oggetto.

Visto:

- ✓ il parere favorevole, di regolarità tecnica espresso dalla Responsabile del Settore Gestione delle Risorse Umane dr.ssa Carmen Bollati, ai sensi dell'articolo 49 comma 1) del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- ✓ il parere favorevole, di regolarità contabile e copertura finanziaria espresso dal Dirigente del settore Finanziario dr. Marco Bagnoli ai sensi dell'articolo 49 comma 1) del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Tutto ciò premesso, rilevato e considerato, per quanto di competenza, il Revisore dei conti.

Ai sensi dell'art. 19, comma 8 della legge 448/2001, esprime parere **favorevole** alla proposta di deliberazione giuntale ad oggetto: "Approvazione piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022 – Contestuale verifica delle eccedenze di personale – Nuova dotazione organica".

Il presente parere, viene trasmesso per far parte integrale degli atti dell'Ente, alla Responsabile del Settore Gestione delle Risorse Umane dr.ssa Carmen Bollati, e al dr. Marco Bagnoli che provvederà ad inserirlo nei verbali del Revisore.

Dalla Sede 11 novembre 2019

rag. Enrico Paglione

Revisore Unico dei Conti

*(firmato digitalmente *)*

* 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.