Copia

Comune di Cilavegna

PROVINCIA DI PAVIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.250/2022

OGGETTO:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025 . CONTESTUALE VERIFICA DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE - NUOVA DOTAZIONE ORGANICA.

L'anno duemilaventidue addì quindici del mese di dicembre alle ore dodici e minuti trenta 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	Giust.
4. CANAZZA Cinzia - Assessore	Sì
5. PEZZANA Piergiovanna - Assessore	Sì
Totale Presenti:	4
Totale Assenti:	1

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. 21 in data 31.05.2022, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2022-2024;
- con delibera di Consiglio comunale n. 23 del 31.05.2022, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2022-2024;
- con delibera di Giunta comunale n. 123 in data 9.06.2022, esecutiva, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2022/2024;

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 princìpi 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 princìpi 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.

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 impoti dal legislatore in materia di spese di personale;

VISTO che questo Ente conta, alla data del 31.12.2021, un numero di abitanti pari a 5347 con una dotazione organica di n. 24 dipendenti a tempo indeterminato e quindi con un rapporto di 1 dipendente ogni 222 abitanti di gran lunga superiore a quello previsto di 1 ogni 169 abitanti e non versa in condizioni di dissesto (Decreto Ministero Interno 18.11.2020);

DATO ATTO che questo Ente ha:
- 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 2021 e alla data attuale non ci sono informazioni tali che possano inficiarne il rispetto di tale vincolo per l'anno 2022;

VISTO il DPCM 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" che stabilisce testualmente: "Le disposizioni di cui al presente decreto e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019 n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020";

VISTA la circolare sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale;

CONSIDERATO che il decreto disciplina le capacità assunzionali considerando i seguenti ambiti:

a) Specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

b) Individuazione delle fasce demografiche e dei relativi valori soglia;
c) Determinazione delle percentuali massime di incremento annuale;

DATO ATTO pertanto che l'attuale normativa prevede l'individuazione di fasce demografiche e valori soglia entro le quali si collocano i Comuni a seguito del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti che determinano, conseguentemente, la possibilità di assumere o meno;

VISTO che a seguito dei calcoli effettuati dal Servizio Economico Finanziario, questo Ente si collocava nel momento del calcolo iniziale e facendo riferimento ai dati relativi al triennio 2017/2019 in una fascia intermedia, avendo una percentuale pari al 29,73%, come da prospetto agli atti;

VISTO pertanto che la capacità di incrementare la propria spesa di personale risulta possibile solo mantenendo invariato o riducendo la percentuale risultante dal predetto rapporto;

CONSIDERATO inoltre che:
- con decorrenza 1.09.2021 è stata collocata a riposo un'educatrice Asilo Nido – Cat. C – posizione economica C5 per la quale non è stata prevista sostituzione;
- con decorrenza 1.01.2023 sarà collocata a riposo un'educatrice Asilo Nido – Cat. C – posizione economica C6 per la quale non è prevista sostituzione;
- con decorrenza 1.4.2023 sarà collocata a riposo una dipendente inquadrata in Cat C – posizione economica C4 Istruttore educativo socio culturale – per la quale non è prevista sostituzione;

RAVVISATA la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023/2025 ed il relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

VISTO il decreto legislativo 165/2001 recante: "Norme generali sull'Ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche";

RICHIAMATA la dotazione organica alla data odierna, come sotto dettagliatamente riportata:

CATEGORIA	***N.***	***COPERTI***	***COPERTI***	***VACANTI***	***FIGURA PROFESSIONALE***
			CONVENZIONE		
CAT. D3	1	-	-	1	Funzionario Tecnico
CAT. D1	1	1	-	-	Istruttore Direttivo Socio Culturale - Assistente Sociale
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	4	4	**-**	**-**	Istruttore Amministrativo
CAT. C	2	2	**-**	**-**	Istruttore Amministrativo/Contabile
CAT. C	2	2	**-**	-	Istruttore Contabile
CAT. C	1	1	-	-	Istruttore Tecnico - Geometra
CAT. C	5	4	**-**	1	Istruttore Educativo Socio Culturale
CAT. C	3	3	**-**	**-**	Agente di Polizia Locale

CATEGORIA	***N.***	***COPERTI***	***COPERTI***	***VACANTI***	***FIGURA PROFESSIONALE***
			CONVENZIONE		
CAT. B3	3	1	**-**	2	Collaboratore Amministrativo e contabile
CAT. B3	1	1	**-**	**-**	Collaboratore Tecnico
TOTALI	**28**	**23**	**1**	**5**	
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. 18 ore /settimanali mediante convenzionamento ex art 14 CCNL 22.01.2004 e art. 17 CCNL 21.05.2018;

VISTO le modifiche alla dotazione organica possono avvenire solo ad invarianza della spesa potenziale della stessa;

DATO ATTO che non sono previste modifiche alla dotazione organica riguardante l'istituzione o la soppressione di figure professionali e che pertanto la spesa potenziale risulta invariata;

VISTO lo Statuto Comunale;

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

VISTO il C.C.N.L. Funzioni locali 16 novembre 2022;

VISTO il parere del revisore dei conti, allegato al presente provvedimento;

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

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

D E L I B E R A

1) **LE PREMESSE TUTTE** costituiscono parte integrante e sostanziale del presente deliberato;

2) **DI APPROVARE** la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2023-2025 nel seguente modo:

PROGRAMMAZIONE ANNO 2023:

- Pensionamento di una figura professionale di Istruttore Educativo Socio-Culturale – cat C – posizione economica C6 – con decorrenza 1.01.2023;
- Pensionamento di una figura professionale di Istruttore Educativo Socio-Culturale – cat C – posizione economica C4 – con decorrenza 1.04.2023;
- Non sostituzione del personale collocato a riposo;

- Conferma Convenzione con altro Ente (ex art. 14 CCNL 22.01.2004 e art. 17 CCNL 21.05.2018) per utilizzo personale per n. 18 ore settimanali per copertura posto di Istruttore Direttivo Tecnico – Cat. D;
- Conferma Convenzioni per il Servizio di Polizia Locale – SUAP.

PROGRAMMAZIONE ANNO 2024:

- Conferma Convenzione con altro Ente (ex art. 14 CCNL 22.01.2004 e art. 17 CCNL 21.05.2018) per utilizzo personale per n. 18 ore settimanali per copertura posto di Istruttore Direttivo Tecnico – Cat. D;
- Conferma Convenzioni per il Servizio di Polizia Locale – SUAP.

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE ANNO 2025:

- Conferma Convenzione con altro Ente (ex art. 14 CCNL 22.01.2004 e art. 17 CCNL 21.05.2018) per utilizzo personale per n. 18 ore settimanali per copertura posto di Istruttore Direttivo Tecnico – Cat. D;
- Conferma Convenzioni per il Servizio di Polizia Locale – SUAP.

3) DI APPROVARE la dotazione organica 2023 dell'Ente (considerando i pensionamenti già determinati) nelle seguenti risultanze:

CATEGORIA	***N.***	***COPERTI***	***COPERTI***	***VACANTI***	***FIGURA PROFESSIONALE***
			CONVENZIONE		
CAT. D3	1	-	-	1	Funzionario Tecnico
CAT. D1	1	1	-	-	Istruttore Direttivo Socio Culturale – Assistente Sociale
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	4	4	**-**	**-**	Istruttore Amministrativo
CAT. C	2	2	**-**	**-**	Istruttore Amministrativo/Contabile
CAT. C	2	2	**-**	-	Istruttore Contabile
CAT. C	1	1	-	-	Istruttore Tecnico - Geometra
CAT. C	5	2	**-**	3	Istruttore Educativo Socio Culturale
CAT. C	3	3	**-**	**-**	Agente di Polizia Locale
CAT. B3	3	1	**-**	2	Collaboratore Amministrativo e contabile
CAT. B3	1	1	**-**	**-**	Collaboratore Tecnico
TOTALI	**28**	**21**	**1**	**7**	
CAT. C	**1**	**1**	**-**	**-**	**Istruttore Amministrativo categoria protetta Legge 68/1999**

4) **DI DARE ATTO** che la dotazione organica rimane a invarianza della sua spesa potenziale;

5) **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;

6) **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;

7) **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;

8) **DI DEMANDARE** al responsabile del servizio personale gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;

9) DI DICHIARARE con separata e successiva votazione unanime e favorevole, espressa nei modi e nelle forme di Legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 – comma 34 – del D.lgs. 267/2000.

= * = * = * =

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Sindaco	Il Segretario Comunale
Firmato Digitalmente	Firmato Digitalmente
Giovanna FALZONE	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 2023/2025 . CONTESTUALE VERIFICA DELLE ECCEDENZE 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 2023/2025 . CONTESTUALE VERIFICA DELLE ECCEDENZE 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. 250 DEL 15/12/2022

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che la presente deliberazione sarà posta in pubblicazione all'Albo Pretorio il 20-dic-2022 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi e cioè sino al 04-gen-2023.

Nello stesso giorno, 20-dic-2022, l'oggetto del presente verbale sarà comunicato ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 267/00.

Cilavegna, 20/12/2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
firmato digitalmente
Maurizio Gianlucio Visco

COMUNE DI CILAVEGNA

PROVINCIA DI PV

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

GIUNTA COMUNALE

ATTO N. 250 DEL 15/12/2022

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data 30.12.2022 per decorrenza dei termini di cui al comma 3 dell'art. 134 D.Lgs. 267/00.

Cilavegna, lì 30/01/2023

Deliberazione adottata e dichiarata
IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE
nella seduta del 15-dic-2022
(art. 134 – comma 4 – D.Lgs. 267/00)

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato Digitalmente
Maurizio Gianlucio Visco

Comune di Cilavegna
Provincia di Pavia

PARERE N. 13/2022

Oggetto: **Parere sul Piano triennale fabbisogno di personale 2023-2025**

Il sottoscritto dott. Nunzio Losito, Revisore Unico del Comune di Cilavegna

Considerati gli oneri di pianificazione triennale (con adeguamento annuale) del fabbisogno di personale disposti dall'art 6 del D.lgs n. 165/2001, a cui il Comune di Cilavegna deve conformarsi;

Preso atto

□ delle Linee di Indirizzo adottate, ai sensi dell'art 6-ter del D.lgs n. 165/2001, dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, di cui al D.M. 8 maggio 2018;

□ del primo comma dell'art 6 del D.lgs n. 165/2001, secondo il quale l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dal vigente ordinamento, deve essere conforme al Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP);

□ del secondo comma dell'art 6 del d.lgs. 165/2001, che richiama, tra l'altro, quale principio guida del PTFP, il principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche nonché quello della migliore distribuzione delle risorse umane;

□ **dei pareri dei funzionari responsabili, in relazione alle rispettive competenze, come da apposita dichiarazione allegata al provvedimento di Giunta;**

Si Evidenzia

Che all'Organo di Revisione è giunta in visione, in data **02.12.2022**, la proposta di Piano triennale fabbisogni di personale 2023 - 2025. Lo schema pianificatorio, che sarà posto alla convalida dell'Organo di indirizzo politico dell'Ente ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del D.lgs n. 165/2001, per essere, poi, integrato alla Nota di aggiornamento al DUP 2023/2025 è stato valutato in un'ottica di coerenza, di congruità nonché di attendibilità contabile.

Il Piano proposto:

■ concreta di un percorso di indirizzo organizzativo, volto a programmare e definire le necessità di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi. In esso è rinvenibile un'analisi degli input della produzione, fondata su metodologie di standardizzazione dei bisogni, che porta ad una valutazione delle professionalità - presenti nonché di quelle mancanti - sotto un duplice profilo:
- *quantitativo*: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla "mission" dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- *qualitativo*: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'Ente stesso;

■ indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, distinguendo, per ogni anno, le risorse quantificate;

la specificata dotazione organica si risolve in un valore finanziario di "*spesa potenziale massima sostenibile*", intesa come vincolo esterno di legge (*art 1, commi 557 o 562, Legge n. 296/2006*) che non può essere valicata dal PTFP.
Nel rispetto di tale indicatore di spesa potenziale massima, l'Amministrazione comunale:

a) ha facoltà di coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, esplicitando l'esistenza di oneri connessi con l'eventuale acquisizione di personale in mobilità e fermi restando gli ulteriori vincoli di spesa dettati dall'ordinamento con riferimento alla stipula di contratti a tempo determinato;
b) indica, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D.lgs n. 165/2001, 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

E' stato inoltre verificato che il Comune di Cilavegna in sede di stesura del PTFP:

■ ha individuato, ai sensi dell'articolo 33 del D.lgs. n. 165/2001, le situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;

■ ha indicato le progressioni tra le aree o le categorie rivolte al personale in servizio, secondo quanto previsto dall'articolo 22, comma 15, del D.lgs. n. 75/2017;
■ ha esplicitato, nel rispetto del vigente regime di legge sulle assunzioni, le scelte da operare con riferimento al reclutamento di eventuale nuovo personale adottando le modalità di cui all'articolo 35 del D.lgs. n. 165/2001, nonché con le procedure di reclutamento speciale previste dalla legge tra cui quelle dell'articolo 20 D.lgs n. 75/2017;
■ ha rappresentato la non sostituzione del personale collocato a riposo e la conferma delle convezioni per il servizio di polizia Locale SUAP.

Posto che l'art 6-bis, comma 3, del D.lgs n. 165/2001, rimette all'Organo di Revisione gli obblighi di vigilanza relativi alla programmazione dei fabbisogni di personale richiedendo, altresì, l'evidenza, nei verbali di verifica, dei risparmi derivanti dall'adozione dei provvedimenti in materia di organizzazione e di personale, anche ai fini della valutazione del personale con incarico dirigenziale;

la proposta di PTFP è stata sottoposta ai controlli preventivi, previsti dal vigente ordinamento, al fine di verificare la coerenza con i vincoli dì finanza pubblica.

Il revisore attesta che:

◙ partendo dall'ultima dotazione organica adottata, il Comune di Cilavegna ha correttamente ricostruito il corrispondente valore di "spesa potenziale" riconducendo la sua articolazione, secondo

l'ordinamento professionale dell'Amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto; oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche;

◙ la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali consentite di cui si prevede l'impiego, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del D.lgs. n. 75/2017, non è superiore alla spesa potenziale massima, espressione del tetto di legge alla spesa del personale applicabile al Comune (ex art 1, comma 557-quater/562, Legge n. 296/2006);

◙ il predisposto PTFP risulta in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e, conseguentemente, appare congruo alle risorse finanziarie a disposizione dell'Ente. La programmazione tiene conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale e non comporta maggiori oneri per la finanza pubblica;

◙ il Piano esplicita la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che risultano non superare la dotazione di spesa potenziale derivante dai limiti di legge alla spesa di personale applicabili (art 1, comma 557-quater o 562, Legge n. 296/2006).

A sintesi di quanto sopra, nel rispetto dei verificati indicatori di "spesa potenziale massima", l'Amministrazione, nell'ambito del PTFP, potrà procedere - annualmente - alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del D.L. n. 95/2012, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

Si raccomanda all'Ente:

- di sottoporre l'adozione del PTFP alla preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali, ai sensi dell'art 6, comma 1, D.lgs n. 165/2001;
- di pubblicare il PTFP, in conformità all'art 16 del D.lgs n. 33/2013 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato".
-

Cilavegna 12.12.2022

L'organo di revisione economico-finanziaria