

COMUNE DI ORTEZZANO

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

DELIBERAZIONE NUMERO 12 DEL 23-02-21

**OGGETTO: PREDISPOSIZIONE PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE. TRIENNIO
2021-2023. PROVVEDIMENTI**

L'anno duemilaventuno il giorno ventitre del mese di febbraio alle ore 13:00, nella residenza comunale, in seguito a convocazione, disposta nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori:

SCENDONI GIUSY	Sindaco	P
MARCANTONI GIANNI	Vice Sindaco	P
CALISTI JURI	ASSESSORE	A

Assegnati n. 3 In carica n. 3 Presenti n. 2 Assenti n. 1

Assiste in qualità di segretario verbalizzante Segretario DOTT. ENRICO EQUIZI
Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza SCENDONI GIUSY nella sua qualità di Sindaco ed invita la Giunta Municipale alla discussione dell'oggetto su riferito.

PREMESSO che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs. n. 267/2000 e dal D. Lgs. n.165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

RICHIAMATO altresì l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

VISTO inoltre l'art. 6-ter, comma 1 del 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;

VISTO l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 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;

VISTO l'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 198/2006 che dispone il divieto di assunzione a qualsiasi titolo in caso di mancata adozione del piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità;

VISTE le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate in G.U. n. 73 del 27/07/2018, emanate dal Ministero della Semplificazione e della P.A. in data 08.05.2018, cui occorre adeguare i strumenti di programmazione delle risorse umane;

CONSIDERATO, pertanto, che nel PTFP la dotazione organica non è più un elenco di unità di personale suddiviso per categorie di inquadramento e di profili, ma “un valore finanziario di spesa massimo sostenibile”. Partendo dall'ultima dotazione organica, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento, in relazione alle posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali consentite non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge;

PRECISATO che il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati, che non possono superare la dotazione di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti;

PREMESSO che:

- l'art. 91 del T.U. n. 267/2000 stabilisce che *“Gli organi di vertice delle Amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale”*;
- l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della L. n. 183/2011 stabilisce che *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevinano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1, non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”*;
- l'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 stabilisce l'obbligo di rideterminare almeno ogni tre anni la dotazione organica di personale;
- l'art. 3 comma 120 bis del D. L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

VISTA la normativa in atto vigente, ed in particolare le novità introdotte dalla L. 135 del 30 dicembre 2018, *“Disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la pubblica amministrazione”* di cui all'art. 11 bis comma 2, ma più specificatamente per tale relazione dal Decreto in materia di Reddito di cittadinanza e pensioni (D. L. 28 gennaio 2019 n. 4, convertito dalla Legge 26 del 28 marzo 2019 la quale all'art. 14 bis ha apportato modifiche sostanziali all'art. 3 del D. L. 90 del 24 giugno 2014), gli Enti Locali possono, nel corso del triennio 2019/2021:

- computare, ai fini del calcolo delle capacità assunzionali, per ciascuna annualità, le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente e nella medesima annualità soltanto a seguito di cessazioni che producono il relativo turn-over (art. 14bis comma 1 lett. B capoverso 1);
- utilizzare, infine, i resti assunzionali non utilizzati del quinquennio precedente (art. 3 c. 5 D. L. 90/2014, come modificato dall' art. 14-bis c.1 lett. A, del D. L. 28 gennaio 2019 n. 4).

VISTA INOLTRE la normativa di cui art. 1, comma 853, della Legge n. 160/2019) e dal Decreto attuativo del 17 marzo 2020 recante *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni”*;

PRESO ATTO che questo Comune ha registrato, con tali nuove misure di conteggio delle capacità assunzionali, a consuntivo 2019, un rapporto tra spesa di personale e spesa corrente pari al 38,15% (come da macroaggregato 101 del consuntivo 2019) e presenta un rapporto tra personale in servizio/abitanti (n. 05 dipendenti a tempo indeterminato) inferiore al parametro fissato dal Decreto Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017 (G.U. n. 94 del 22/4/2017) per la fascia demografica da 500 a 999 abitanti (1 dipendente per 106 abitanti);

VISTA la deliberazione propria n. 13 del 14.02.2019, eseguibile ai sensi di legge, con la quale si provvedeva a:

- stabilire la dotazione organica del personale dipendente;
- verificare, con esito negativo, eventuali situazioni di esubero o di eccedenza di personale;
- determinare il fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021;

VISTA le successive deliberazioni proprie n. 30 del 04 aprile 2019, n. 43 del 20 giugno 2019, n. 13 del 13 febbraio 2020 e n. 98 del 05 novembre 2020, eseguibili ai sensi di legge, con la quale si apportavano, per le motivazioni ivi espresse, modifiche a quanto stabilito con la suddetta n. 13/2019, provvedendosi alla rideterminazione sia della dotazione organica, sia a modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale;

PRESO ATTO che nel corso dello scorso anno 2020 questo Ente è stato interessato da diverse cessazioni dal servizio di personale dipendente, come di seguito elencate:

- collocamento a riposo per dimissioni volontarie con diritto a pensione anticipata “Quota 100” con decorrenza 01.08.2020, di n. 1 istruttore direttivo area amministrativa categoria giuridica D, posizione economica D1, presa d’atto con delibera di G.C. n. 4 del 16.01.2020;
- collocamento a riposo per dimissioni volontarie con diritto a pensione anticipata con decorrenza 01.06.2020, di n. 1 esecutore-operaio categoria giuridica B1, posizione economica B5, presa d’atto con delibera di G.C. n. 6 del 16.01.2020;

PRESO ATTO INOLTRE che nel corso del corrente anno 2021 questo Ente è interessato dalla cessazione dal servizio per collocamento a riposo per dimissioni volontarie con diritto a pensione anticipata “Quota 100” con decorrenza 01.02.2021, di n. 1 istruttore direttivo area tecnica categoria giuridica D, posizione economica D4, presa d’atto con delibera di G.C. n. 79 del 6 ottobre 2020;

DATO ATTO che, per quanto sopra, occorre valutare le possibilità assunzionali a legislazione vigente, e in particolar modo i margini per il reclutamento dall’esterno sulla base delle cessazioni intervenute nell’anno precedente con la precisazione che l’art. 14-bis del D.L. 4/2019 convertito in legge 28.03.2019 n.26, ha previsto 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.”*

RITENUTO che per quanto sopra occorre:

- a) rideterminare la dotazione organica dell’Ente in essa apportando le scelte idonee ad assicurare il regolare svolgimento dei servizi comunali modifiche derivanti dalla suddetta procedura;
- b) dare atto di eventuali eccedenze di personale;
- c) programmare il fabbisogno del personale prevedendo la copertura, dei posti come sopra resisi vacanti;

ATTESO che la condizione di eccedenza si rileva dall'impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per quanto riguarda la spesa del personale e dal superamento del tetto del 50% nel rapporto tra spesa del personale e spesa corrente;

VERIFICATA la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

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 nonché 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;

ATTESO che nel programma del fabbisogno di personale in approvazione è prevista, per il triennio 2021-2023, l'assunzione di personale a tempo indeterminato per cui occorre provvedere al calcolo delle capacità assunzionali a legislazione vigente;

VERIFICATE le risultanze della relazione integrativa che il Responsabile del Servizio Finanziario ha predisposto, allegata al presente atto e parte integrante di esso, dalla quale risulta che, considerate le previsioni di cui al piano triennale per il fabbisogno di personale in approvazione, si sta procedendo lungo la strada del contenimento delle spese di personale ed il rientro entro i parametri fissati per legge;

DATO ATTO CHE:

- è stata svolta la ricognizione della dotazione organica e che si ritiene necessario approvare la stessa come riepilogata ed aggiornata in detta relazione;
- questo Ente, dalle verifiche in atti, non risulta trovarsi in situazioni di divieto di assunzione di personale;
- che questo ente, per l'anno 2020, non ha esternalizzato alcun nuovo servizio e quindi non ricorrono le condizioni di trasferimento di personale dipendente alle dipendenze del nuovo soggetto;
- che in ossequio alla Deliberazione della Corte dei Conti n. 1/2017 la quale afferma che *“gli Enti che non avevano spese nel 2009, né nella media 2007-2009 avrebbero potuto crearsi un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla somma strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali per l'Ente, fermo restando il principio di verificare esigenze temporanee o eccezionali come previsto dall'art. 36 comma 2 del D. Lgs. 165/2001”* e a quella successiva della Corte dei Conti – Sezione Friuli Venezia-Giulia, giusta Deliberazione n. 3/2018, che conferma tale indirizzo, l'Ente si doterà nel corso dell'anno 2021 di personale assunto con forme di lavoro flessibile (scavalco) per sopperire la mancanza di personale e far fronte all'esercizio di servizi essenziali ed indispensabili quali quelli relativi all'Area Tecnico-manutentiva ed all'Area di vigilanza, in attesa di procedura di sostituzione del personale cessato;

ATTESO che non sussistono in questo ente situazioni di eccedenza di personale in relazione alla situazione finanziaria dello stesso;

VALUTATI i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D. Lgs. n.165/2001, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

RILEVATO, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività, di stabilire il fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023, nei limiti consentiti dalla normativa in materia di turnover e di contenimento della spesa di personale, come da prospetto riportato in dispositivo;

RITENUTO dover includere nella programmazione di cui sopra anche il personale a tempo determinato, ufficio sisma, relativo alla gestione straordinaria di cui all'articolo 1, comma 4, del decreto legge 17 ottobre 2016 n.189 e s.m.i., giusta comunicazione dell'ufficio speciale ricostruzione Marche sisma 2016 protocollo n. 82734 del 27.12.2018, in atti al n. 4388 in pari data;

EVIDENZIATO che dette assunzioni a tempo determinato rientrano nella gestione straordinaria di cui all'articolo 1, comma 4, della decreto legge 17 ottobre 2016 n.189 e s.m.i. i cui oneri non sono posti a carico dell'Ente e, pertanto, non occorre, per le stesse, l'attestazione della coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006;

DATO ATTO CHE:

- questo Ente non è tenuto all'osservanza degli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2021/2023 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2021/2023 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- la comunicazione dei contenuti del piano del personale al sistema di cui all'articolo 60 del decreto legislativo n. 165 del 2001 **è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione** e, in assenza di tale comunicazione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

VISTO il parere favorevole del Revisore dei Conti come in atti al protocollo n.1068 del 17.02.2021, in copia allegato;

VISTO il vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi;

VISTO il CCNL Funzioni Locali 21.05.2018;

VISTO il D. Lgs.165/2001;

VISTO il D. Lgs. 267/2000;

CON VOTI UNANIMI RESI PER ALZATA DI MANO

D E L I B E R A

- 1) di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021/2023 come riportato nel documento **allegato A** prevedendo nell'anno 2021 la copertura **a tempo indeterminato** dei posti vacanti in esso indicati, nel rispetto della normativa in materia di turn-over vigente e nei limiti delle facoltà assunzionali vigenti;
- 2) di stabilire in via generale che la sostituzione di personale cessato dal servizio successivamente alla presente deliberazione, possa essere esperita mediante ricorso alla mobilità tra Enti, ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001, senza ulteriori integrazioni del piano occupazionale e nel rispetto comunque dei vincoli di spesa vigenti;
- 3) Dare atto che, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, saranno attivate:
 - le procedure di mobilità collettiva ai sensi del combinato disposto degli artt. 34 e 34-bis del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni e integrazioni;
 - le procedure per la verifica della presenza di analoghe figure professionali in graduatorie vigenti presso enti limitrofi;
 - la possibilità di procedere a stabilizzazione di personale interno in possesso dei requisiti previsti dall'art.20 del D. Lgs.75/2017;
- 4) Di autorizzare per il triennio 2021/2023 le eventuali ulteriori assunzioni a tempo determinato, forme contrattuali flessibili e/o utilizzo ex art. 1 comma 557 L. 311/2004 che si dovessero rendere necessarie per assicurare servizi essenziali per l'Ente nonché per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
- 5) Di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa, e che sarà comunque soggetta a revisione annuale;
- 6) Di procedere alla comunicazione del PTFP al SICO entro 30 giorni dalla deliberazione;
- 7) Di dare atto che la programmazione triennale del personale sarà inserita nel documento unico di programmazione 2021/2023;
- 8) Di provvedere, per quanto sopra, alla rideterminazione della dotazione organica dell'Ente come riportato nella relazione integrativa al PTFP al prospetto **allegato B** che qui si approva, dando atto che con la presente programmazione si rispettano i limiti e vincoli in materia di spese di personale;
- 10) Di dare atto che, per le ragioni esposte in premessa e che si intendono qui integralmente richiamate, l'attuale struttura dell'Ente non presenta situazioni di esubero o di eccedenza di personale e che, pertanto, non sussiste il vincolo di cui all'art. 16 legge 183/2011;

12) Di inviare copia della presente al Revisore dei Conti quale allegato al bilancio di previsione 2020/2022 per quanto di competenza;

14) Di dichiarare la presente immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art.134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: PREDISPOSIZIONE PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE. TRIENNIO 2021-2023. PROVVEDIMENTI

Ai sensi e per gli effetti dell'art.49 del Decreto Legislativo 18 Agosto 2000, n.267, i sottoscritti responsabili di servizio esprimono, sulla proposta di deliberazione in oggetto, così come meglio esplicitata nel deliberato di G.C. N. 12 in Data 23-02-21 di cui alle precedenti pagine, i seguenti pareri:

VISTO: Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica.

Il Responsabile del servizio Tecnico
F.to Dott.ssa Giusy Scendoni

VISTO: Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica.

Il Responsabile dei servizi Demografici/Sociali
F.to Dott. Matteo Del Dotto

VISTO: Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile.

Il Responsabile del servizio finanziario
F.to Dott. Andrea Giampaoli

Il presente verbale viene approvato e sottoscritto:

IL SINDACO
F.to SCENDONI GIUSY

IL SEGRETARIO
F.to DOTT. ENRICO EQUIZI

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata per 15 giorni consecutivi nel sito web istituzionale di questo Comune, accessibile al pubblico (*art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69*) a partire dal 16-03-21
Ortezzano, li 16-03-21

IL SEGRETARIO
F.to DOTT. ENRICO EQUIZI

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione, é divenuta esecutiva il 23-02-21

- ☐ perché dichiarata immediatamente eseguibile (ex art. 134, comma 4, Decreto Legislativo 18 Agosto 2000, n.267);
☐ decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (ex art.134, comma 3, Decreto Legislativo 18 Agosto 2000, n.267);

Ortezzano, li 16-03-21

IL SEGRETARIO
F.to DOTT. ENRICO EQUIZI

COPERTURA FINANZIARIA DELLA SPESA CONSEGUENTE AL PRESENTE ATTO:

VISTO: Si attesta la copertura finanziaria della spesa conseguente al deliberato di G.C. N. 12 in data 23-02-21 .

Il Responsabile del Servizio Finanziario
*F.to ******

La presente copia è conforme all'originale e si rilascia in carta libera per uso amministrativo e d'ufficio.

Ortezzano, li 16-03-2021

IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT. ENRICO EQUIZI