Originale

COMUNE DI LEINI

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

VERBALE DI DELIBERAZIONE della GIUNTA COMUNALE

N. 201 DEL 27/09/2019

***OGGETTO*: MODIFICA PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (2019-2021) IN RELAZIONE A MUTATE ESIGENZE E APPROVAZIONE PIANO OCCUPAZIONALE**

*L'anno **duemiladiciannove** addì **ventisette** del mese di **settembre** alle ore **dodici** e minuti **quaranta** presso la sede comunale denominata "Villa Chiosso", sita in Via Ricciolio n. 43 (ove sono ubicati gli Uffici di Staff in supporto agli Organi Istituzionali), regolarmente convocata, si è riunita, la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:*

Cognome e Nome	Presente
1. PITTALIS Renato - Sindaco	Sì
2. BRUNO Cristina - Vice Sindaco	Sì
3. CAUDANA Mauro - Assessore	Sì
4. LUETTO Dario - Assessore	Sì
5. CHIABRANDO Marco Giuseppe - Assessore	Sì
6. MASI Carmela - Assessore	Sì

Partecipa all'adunanza il Segretario Generale TRUSCIA dott.ssa Stefania

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

OGGETTO: MODIFICA PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (2019-2021) IN RELAZIONE A MUTATE ESIGENZE E APPROVAZIONE PIANO OCCUPAZIONALE

Delibera n.201 del 27/09/2019

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

-in base al combinato disposto dell'art.91 del T.U.E.L. e dell'art.6, commi 2, 3 e 6 del D.Lgs. 165/2001, gli enti locali, per assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle cosiddette categorie protette ex lege 68/99, sono tenuti ad adottare annualmente un piano triennale dei fabbisogni del personale e, coerentemente con lo stesso, rideterminare la consistenza delle dotazioni organiche, "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini"; tale "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";

- l'art. 89 del D. Lgs 267/2000 ed in particolare il comma 5 che testualmente recita: "Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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";

-con deliberazione della Giunta Comunale, n. 18 del 01.02.2018 è stata approvata la programmazione del fabbisogno triennale del personale anni 2018-2020, nonché il piano annuale delle assunzioni per l'anno 2018 ed è stata confermata la dotazione organica dell'Ente ed è stato effettuata la ricognizione di cui all'art. 33 D.lgs 165/2001.

-con deliberazione della Giunta Comunale, n. 235 del 30.11.2018 è stato approvato il regolamento per le progressioni verticali – art.22 comma 15 D.Lgs n. 75/2017 e aggiornata la programmazione del triennale del fabbisogno di personale 2018-2020.

-con deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 07.01.2019 è stata approvata la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2019/2021, nonché il piano annuale delle assunzioni per l'anno 2019;

-con deliberazione della Giunta Comunale n. 5 del 07.01.2019 è stata effettuata la ricognizione del personale in esubero ai sensi dell'art. 33, comma 1 del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i.

-con deliberazione della Giunta Comunale n. 99 del 09.04.2019 è stato adottato, per il triennio 2019-2021, il Piano delle Azioni Positive;

- sono entrati in vigore i D.Lgs. n. 74/2017 e 75/2017, emanati in attuazione della legge delega di riforma della Pubblica Amministrazione n.124/2015 comunemente definita riforma Madia;

- i succitati decreti legislativi modificano, in alcuni casi anche in modo sostanziale, il Testo Unico del Pubblico Impiego, D.Lgs. n. 165/2001;

Dato atto che nel documento ministeriale una novità è costituita dal superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate. Secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. 75/2017, la "nuova" dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale.

Rilevato, altresì che:

- la nuova disciplina è subordinata all'emanazione delle linee di "linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA, che in data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173;

- le facoltà assunzionali per i comuni sopra i 1000 abitanti sono regolamentate dall'art. 1 comma 228 della Legge 208/2015 ovvero pari al 25% della spesa del personale cessato nell'anno precedente, per i comuni virtuosi dall'art. 22 comma 2 del D.L. 50/2017 convertito nella legge 96 del 21.06-2017 e, pertanto, i Comuni con popolazione superiore ai 1000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018, potranno utilizzare la spesa resasi disponibile per cessazioni dell'anno precedente nella percentuale del 75% (i comuni possono assumere entro il 75% se il rapporto dipendenti (T.I.) / popolazione dell'anno precedente è inferiore a quello fissato per gli enti dissestati con Decreto Ministro Interno (art. 16 c. 2bis D.L. 113/2016). Per il 2018 in presenza dei parametri di cui alla LEGGE 11 dicembre 2016, n. 232 c. 479 tale percentuale è innalzata al 90%;

- In data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le "*linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA*" emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare:

a) "*… 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*" (art.4 comma 2);

b) "*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*" (art.4, comma 3);

c) "*Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce 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*. *Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge*" (precisazione del decreto 8 maggio 2018);

- La corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione 13 luglio 2018 n.111 ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del d.lgs n.165/2001, come modificato dall'art.4 del d.lgs 75/2017, dove si afferma che "*la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile ……. e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente*", considerando quale valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Sezione Autonomie deliberazione 27/2015);
- Entro sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo (ossia entro il 25/09/2018) le pubbliche amministrazioni debbano adottare la nuova programmazione del personale e, in difetto, l'apparato sanzionatorio disposto dall'art.6, comma 6, del novellato d.lgs.165/01 consiste nel divieto di assumere nuovo personale, medesima sanzione è, inoltre, disposta in presenza del mancato rispetto dei vincoli finanziari e la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, sia per l'omessa adozione del PTFP ~~e~~ sia per gli adempimenti previsti di inoltro entro trenta giorni dall'approvazione del PTFP (articoli 6 e 6-ter, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001). L'Art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017 prevede che "… *In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo*", mentre le linee di indirizzo del decreto ministeriale prevedono che "*la sanzione del divieto di assumere si riflette sulle assunzioni del triennio di riferimento del nuovo piano senza estendersi a quelle disposte o autorizzate per il primo anno del triennio del piano precedente ove le amministrazioni abbiano assolto correttamente a tutti gli adempimenti previsti dalla legge per il piano precedente*", precisando quindi che "*Sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati*";

Dato atto che con la Legge 19 giugno 2019 n. 56: "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo", sono state apportate importanti modifiche in materia di reclutamento di personale, tra gli altri:

- al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, per il triennio 2019/2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste all'art. 30 d.lgs 165/2001 comma 2-bis (mobilità volontaria);
- al fine di accrescere l'efficienza dell'organizzazione e dell'azione amministrativa, le amministrazioni, predispongono il piano dei fabbisogni di cui agli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, tenendo conto dell'esigenza di assicurare l'effettivo ricambio generazionale e la migliore organizzazione del lavoro, nonché, in via prioritaria, di reclutare figure professionali con elevate competenze in materia di:
  a) di digitalizzazione;
  b) razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi;
  c) qualità dei servizi pubblici;
  d) gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento;
  e) contrattualistica pubblica;
  f) controllo di gestione e attività ispettiva;
  g) contabilità pubblica e gestione finanziaria.

- A decorrere dall'anno 2019 è consentito il cumulo delle risorse, corrispondenti a economie da cessazione del personale già maturate, destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, a partire dal budget assunzionale più risalente, nel rispetto dei piani dei fabbisogni e della programmazione finanziaria e contabile.

Richiamato il D.L. 4/2019 convertito con modificazioni in legge 26 del 28/03/2019, l'art. 14 bis prevede che: "All'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 5, quinto periodo, le parole: «tre anni» sono sostituite dalle seguenti: «cinque anni» e le parole: «al triennio precedente» sono sostituite dalle seguenti: «al quinquennio precedente»; b) dopo il comma 5 -quinquies sono inseriti i seguenti: «5 -sexies . 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…"
Evidenziato pertanto che, a decorrere dall'anno 2019, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);

Rilevato che l'Ente, nel rispetto della citata normativa, nel 2019 ha potuto beneficiare anche dell'utilizzo dei residui delle proprie facoltà assunzionali relative agli anni 2014-2018, pari ad € 11.380,12;

Atteso che con deliberazione della Giunta Comunale n. 32 del 10/05/2019 è stato destinato al fondo delle Posizioni organizzative l'importo di € 4.207,56 - detratte dai risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario, in modo permanente e non più conteggiabile nei resti assunzionali dell'Ente.

Dato atto che in attuazione delle deliberazioni della Giunta Comunale:

- n. 18 del 01.02.2018 con la quale è stata approvata la programmazione del fabbisogno triennale del personale anni 2018-2020, nonché il piano annuale delle assunzioni per l'anno 2018;

- n. 6 del 07/01/2019, con la quale è stata approvata la programmazione del fabbisogno triennale del personale anni 2019-2021, nonché il piano annuale delle assunzioni per l'anno 2019

sono entrati a far parte dell'organico dell'Ente, con le modalità specificatamente indicate, i seguenti dipendenti:

Anno Assunzione	Dipendente	Cat. / Pos. Ec.	Data Ingresso	Modalità di reclutamento
2018	REVELLO Ilaria	C1	01.03.2018	Assunzione tramite concorso riservato alle categorie dell'art. 18 della Legge 68/99
2018	VALENTE Luca	C1	03.09.2018	Assunzione tramite scorrimento graduatoria Unione Net
2018	ALLORA Federico	C1	18.09.2018	Assunzione tramite scorrimento graduatoria Comune di Volpiano
2018	VITALE Roberta	C1	05.11.2018	Assunzione tramite scorrimento graduatoria Comune di Volpiano
2019	CASALE Luisa	B3	25.03.2019	Assunzione tramite concorso riservato alle categorie dell'art. 1 della Legge 68/99
2019	MAFFEO Silvia	C1	10.06.2019	Assunzione tramite procedura concorsuale

Dato atto che questo Ente ha provveduto all'assolvimento dell'obbligo posto a carico delle Pubbliche Amministrazioni dalla normativa di tutela del diritto al lavoro dei disabili L. 68/99, nel completamento della quota di riserva dell'art. 3 della medesima Legge;

Dato atto che nel corso dell'anno 2019 si sono verificate le seguenti cessazioni, per dimissioni volontarie:

	Atto	Descrizione	Categoria/ Pos. Econ	Profilo	Unità
VALENTE LUCA	Determinazione n. 86 del 23/02/2019	Dimissioni volontarie dal 01/03/2019	C1	Agente di Polizia Municipale	1
MASSA MARINA	Determinazione n. 431 del 24/07/2019	Dimissioni volontarie dal 01/07/2019	C1	Istruttore Amministrativo	1

Atteso inoltre che per la dipendente sig.ra MASSA Marina "Istruttore Amministrativo", richiedendo il mantenimento del posto per mesi 4, la copertura del posto resosi vacante, potrà essere coperto a decorrere dal 1/11/2019, fatta salva la possibilità della dipendente di rientrare in pari data, negli organici dell'Ente;

Dato atto che si è conclusa la procedura di selezione interna tramite progressione verticale di n. 1 unità nel profilo professionale di Istruttore Amministrativo – cat. C, con l'approvazione degli atti rassegnati dalla commissione giudicatrice con determinazione n. 161 del 25/03/2019, a seguito della quale si rendono utilizzabili le facoltà assunzionali della categoria B3, posizione economica B6, come si evince dall'allegato B (conteggi facoltà assunzionali);

Atteso che con deliberazione n. 172 del 30/07/2019 la Giunta Comunale ha approvato il DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2020-2022;

Rilevato che ai fini della coerenza con le linee di indirizzo e con la Legge 56/2019 "Concretezza", l'ente ha effettuato la seguente procedura:

a) è stata valutata la proposizione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti, secondo criteri non meramente sostitutivi, ossia di vacanze di posizioni da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future;

b) sono state valutate per ogni profilo professionale richiesto le competenze in relazione alle conoscenze, alle capacità e alle caratteristiche comportamentali ricercate, al fine di meglio calibrare la scelta dei candidati;

c) la distinzione del tipo di approvvigionamento se a tempo indeterminato o flessibile anche in funzione dell'evoluzione normativa, ovvero delle nuove tecnologie richieste in termini di specializzazione, del Settore di riferimento, verificando come tale personale sia necessario al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o operativi dell'ente come definiti nel piano della performance;

d) è stata elaborata la dotazione organica teorica numerica e finanziaria verificando il limite della spesa del personale nel rispetto del limite di quella sostenuta quale media nel periodo 2011-2013;

e) è stata elaborata la dotazione organica finanziaria del personale in servizio, degli spazi finanziari disponibili sia per il personale a tempo determinato o flessibile che indeterminato verificando il rispetto del valore limite stanziato nel bilancio di previsione e quello dei vincoli finanziari della spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013;

f) ha nuovamente calcolato le capacità assunzionali secondo la normativa vigente, alla luce delle cessazioni intervenute e a seguito della destinazione del fondo delle Posizioni Organizzative di € 4.207,56, , della quota ceduta all'Unione Net per € 4.600,00 e al Comune di Mappano per € 1.780,96, indicando quindi per l'anno 2019 l'importo pari ad € 36.864,18, mentre per le capacità assunzionali del personale flessibile l'importo utilizzabile risulta pari ad **€ 76.878,38** (spese sostenute nell'anno 2019 € 14.423,01) a fronte di una capacità di spesa massima pari ad € 91.301,39;

g) il totale della spesa di personale, considerate già le nuove assunzioni a decorrere dal 01 novembre 2019 e detratte le componenti escluse, risulta pari ad € 2.823.950,05 (Allegato A – Rispetto tetto di spesa);

Valutato che l'Ente può in qualsiasi momento modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, per il sopravvenire di nuove esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali modifiche normative;

Considerato che, per esigenze organizzative riscontrate, risulta necessario modificare il piano del fabbisogno di personale per l'anno 2019;
Considerato pertanto che con la presente s'intende:

- provvedere alla copertura dei posti resisi vacanti, ricorrendo a procedure concorsuali e/o per mobilità ai sensi dell'art. 30 c. 1 del D. Lgs 165/01 (si specifica che verrà bandita la mobilità volontaria solo per n. 1 posto di Istruttore amm.vo cat. C), con corrispondenti procedure di mobilità attuate verso amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche, e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato i vincoli del pareggio di bilancio nell'anno precedente, ai sensi della Legge 208/2015;
- modificare, il profilo professionale vacante di "Educatore asilo Nido" – categoria C - in Istruttore Amministrativo, categoria C - da assegnare al Settore Cultura;

- Stabilire che il fabbisogno di personale di questo Ente per il triennio 2019/2021, alla luce delle mutate condizioni che si sono verificate dopo l'approvazione della deliberazione G.C. 6 del 7/01/2019, è individuato nei posti che si indicano come vacanti nella tabella che segue:

		Dotaz. Organ. Delib. G.C. n. 6 del 07.01.2019		**Piano triennale del fabbisogno MODIFICA PREVISIONE 2019**	
Categ.	**Profilo Professionale**	**Posti occupati**	**Posti vacanti**	**Posti occupati**	**Posti vacanti**
Cat. A	Operatore scolastico	1		1	
Cat. B	Operatore servizi Asilo Nido	4	0	4	
	Operatore Socio Ass.le	0		0	
	Operatore Addetto Archivio	0	0	0	
	Esecutore Amministrativo	2		2	
	A.D.E.S.T. - O.S.S.	4	0	4	
	Operaio Generico	2		2	
Cat. B3	Collaboratore prof.le Amm.vo	13	1	13	0
	Collab.re Prof.le Coordinat. ADEST /OSS	1	0	1	
	Collaboratore prof.le Messo Notificatore	2	0	2	
Cat. C	Istruttore Amministrativo	12	2	11	4
	Istruttore Tecnico LL.PP. P/ Time 50%	1	0	1	
	Istruttore Tecnico Informatico	0	0	0	0
	Istruttore Tecnico	1	1	2	0
	Istruttore Contabile	2	0	2	0

	Istruttore Agente Polizia Municipale	8	1	7	2
	Istruttore Educatore Asilo Nido	4	1	4	0

Cat. D	Istruttore Direttivo Amministrativo	5		5	
	Istruttore Direttivo Contabile	1		1	
	Istruttore Direttivo Informatico	0	1	0	1
	Istr. Diret. Area Socio Ass.le P/Time	1	0	1	0
	Istruttore Direttivo tecnico Manutentivo	2	0	2	0
	Istruttore Direttivo Urbanistica	2	0	2	0
	Istruttore Ispettore Polizia Municipale	2	0	2	0

Cat. D3	Funzionario Tecnico	1		1	
	Funzionario Tecnico Art. 110 TUEL 267/00	1		1	
	Funzionario Comandante Polizia Locale	1		1	
	Funzionario Amministrativo	0	0	0	0

Totali	**73**	**7**	**72**	**7**

Considerato che per la determinazione del calcolo dei risparmi realizzati per le cessazioni intervenute nel triennio antecedente si è tenuto conto delle modalità indicate dalle:

- circolare Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22.02.2011 (..*il calcolo dovrà tenere conto della retribuzione fondamentale, cui deve essere sommato, con separata evidenziazione, un valore medio di trattamento economico accessorio* ..omissis …*Si rammenta, inoltre, che il* ***trattamento economico fondamentale*** *del personale inquadrato nelle aree deve tenere conto della posizione economica di ingresso del cessato…….Tanto sui risparmi quanto sui costi gli importi vanno calcolati al lordo degli oneri riflessi);*

- deliberazione 71/ 2017 della Corte dei Conti Lombardia laddove recita *"la Sezione ritiene di non poter enucleare, ai fini della determinazione del parametro quantitativo "spesa del personale cessato" sul quale calcolare il risparmio di spesa percentuale richiesto al fine di consentire all'ente locale di assumere personale, così come previsto nelle disposizioni succedutesi nel tempo e richiamate nel precedente punto 3, un sottoinsieme di spese del personale cessato da escludere dal parametro di*

riferimento. La percentuale in esame è calcolata, pertanto, facendo riferimento alla nozione di spesa del personale nel suo complesso, potendola riferire, per quanto rileva nel caso di specie, alla nozione di retribuzione lorda individuata ai fini dell'applicazione del citato comma 557";

***Preso atto che** la somma disponibile per nuove assunzioni è pari ad € 36.864,18 (Allegato B – Facoltà assunzionali);*

Richiamata la deliberazione G.C. N. 5 in data 07/01/2019 all'oggetto: "Ricognizione del personale in esubero ai sensi dell' art. 33, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. " nella quale non si rilevano situazioni di soprannumero o comunque eccedenze di personale, in relazione sia alle esigenze funzionali che alla situazione finanziaria;

Preso atto che l'art. 16, comma 1, D.L. 24 giugno 2016, n. 113, ha abrogato la lettera a) del citato comma 557 (a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, così eliminando il relativo vincolo a partire dal 2017;

Visto l'art. 1 c. 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 come integrato dall'art. 3 comma 5-bis del D.L. 90/14 che al comma quater testualmente recita: "*Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 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 presente disposizione*". Disposizione che supera l'interpretazione restrittiva della Corte dei Conti, Sez. Autonomie, che dapprima con le Delibere 2 e 3 del 2010, e da ultimo con la Delibera n. 27/2013, aveva affermato che la disciplina del citato comma 557 determinava un obbligo inderogabile di ridurre la spesa per il personale in maniera progressiva e costante e "con riferimento alla spesa di personale dell'anno immediatamente precedente".

Accertato che il parametro cui è ancorato il contenimento della spesa di personale – a decorrere dall'anno 2014 - è la spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico come chiarito dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie nella Deliberazione n. 25/2014, come meglio rappresentato nella tabella sottostante:

Art. 557 Quater L. 296/06 introdotto dal D.L. 24.06.2014 n. 90 convertito con modificazioni in L. 11.08.2014 n. 114 (art. 3, comma 5 - bis)	**2011**	**2012**	**2013**
Totale Spesa personale (Comprensiva della spesa pers.le Ex Cissp che dal 1°.01.2016 è trasferito all'Unione NET pari ad € 292.930,00 per ogni anno triennio)	3.131.419,03	3054.402,72	2.923.238,60

Totale spesa triennio 2011/2013	**9.109.060,35**
Valore medio triennio	**3.036.353,45**

Cessione spesa personale Mappano	**38.561,69**
Totale media del triennnio	**2.997.791,31**

Vista la tabella su riportata, si evidenzia che al valore medio del triennio, viene detratta la somma di € 38.561,69 quale cessione della spesa di personale al Comune di Mappano e pertanto l'importo viene a rideterminarsi in **€ 2.997.791,31**;

Richiamato il regolamento per l'istituzione di forme di previdenza complementare per il personale della Polizia Locale del Comune di Leini dell'art. 208 D.Lgs n. 285/1992 e s.m.i., approvato con deliberazione G.C. n. 218 del 07/11/2018;

Viste le determinazioni del Responsabile del Settore Polizia Municipale:
n. 735 del 22/11/2018, all'oggetto: "Previdenza complementare da destinarsi al personale di Polizia Municipale ai sensi dell'art. 208 del Codice della Strada. Impegno di spesa ed affidamento incarico";
n. 736 del 12/12/2018, all'oggetto: "Previdenza complementare da destinarsi al personale di Polizia Municipale ai sensi dell'art. 208 del Codice della Strada. Liquidazione";

Atteso che i magistrati contabili della sezione delle Autonomie, con deliberazione 22/2015, pubblicata sul sito il 7 luglio, hanno chiarito che le somme accantonate a titolo di previdenza complementare per la polizia municipale devono essere incluse nella spesa del personale oggetto di contenimenti ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della Legge 296/2006;
Definito pertanto che il calcolo a preventivo della spesa di personale, considerate le nuove assunzioni a far data dal 1/11/2019 e alla luce di quanto sopra espresso, per l'anno 2019 è pari ad € **2.823.950,05** (già detratte le componenti escluse). Il predetto calcolo contiene l'ipotesi di spesa di personale, considerando (allegato C):

PROCEDURE CONCLUSE NEL 2019 (AVVIO ANNO 2018 – PTFP 2018/2020):

- l'assunzione mediante concorso pubblico di n.1 tecnico geometra cat. C – a decorrere dal 10/06/2019;

- l'assunzione mediante concorso pubblico con procedura riservata Legge 68/99 art. 1 Categoria Giuridica B3 – a decorrere dal 25/03/2019;

- procedura selettiva – mediante progressione verticale, ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs 75/2017 di n. 1 unità nel profilo professionale di "Istruttore Amministrativo" - cat. C a decorrere dal 25/03/2019;

PROCEDURA DA AVVIARE (GIA' PREVISTE NEL PTFP 2019/2021 – ANNO 2019 – DELIBERAZIONE G.C. 6/2019)

- l'assunzione con concorso pubblico di n. 1 unità nel profilo professionale di "Istruttore Direttivo – Informatico" - cat. D;

- l'assunzione tramite mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 c. 1 del D.Lgs 165/2001, di n. 1 unità nel profilo professionale di "Istruttore Amministrativo";

PROCEDURE DA AVVIARE AD INTEGRAZIONE/MODIFICA DEL PTFP 2019/2021, approvato con deliberazione G.C. n. 6 del 07/01/2019:

- l'assunzione di n. 2 categorie C nel profilo di "Agente di Polizia Municipale" – si specifica che l'assunzione di n. 1 Agente, potrà avvenire a decorrere dal 1/11/2019 e di n. 1 agente assumibile dal 1/04/2020);

- l'assunzione di n. 2 (categorie C nel profilo professionale di "Istruttore Amministrativo" si specifica che l'assunzione di n. 1 Istruttore Amm.vo, potrà avvenire a decorrere dal 01/11/2019 e di n. 1 Istruttore Amm.vo, assumibile dal 01/04/2020);

- l'assunzione di una ulteriore categoria C nel profilo professionale di "Istruttore Amministrativo" da assegnare al settore cultura, in sostituzione della figura professionale di Educatore professionale cat. C, prevista nel precedente piano del fabbisogno (deliberazione G.C. n. 6 del 07/01/2019), a seguito di comunicazione del Responsabile del Settore Cultura;

- procedura per il reclutamento di un collaboratore per il conferimento di incarico ai sensi dell'art. 90 del Tuel 267/2000 - Staff del Sindaco – categoria C – part-time 55%;

Ritenuto, pertanto, necessario procedere alla rideterminazione del piano delle assunzioni 2019 in modo da renderlo coerente con la situazione del personale attualmente in servizio e consentire l'avvio delle procedure su indicate;

Dato atto che non sussiste, al momento, in servizio presso l'Ente personale in soprannumero rispetto al complesso dei posti previsti nella dotazione organica dell'Ente da ultimo confermata con deliberazione della Giunta Comunale, n. 5 in data 07/01/2019;

Atteso che l'attuale assetto organizzativo è quello stabilito con delibera della Giunta Comunale n. 92 dell'11.12.2014, con cui si è provveduto – nell'ottica del conseguimento di una maggiore funzionalità dei servizi interessati rispetto ai compiti ed ai programmi di attività - ridefinire la macro-struttura comunale, articolandola in n.5 settori di organizzazione, tra i quali il nuovo macro Settore Tecnico che raggruppa le competenze altamente specialistiche in materia di Opere Pubbliche, Edilizia Privata, Urbanistica e Patrimonio;

Considerato come allo stato attuale si debba prendere atto del mutato assetto organico conseguente alle dinamiche di trasformazione della consistenza numerica delle risorse umane, in relazione alle cessazioni intervenute e già accolte;

Ritenuto, pertanto, di procedere nella programmazione triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2019/2021, prevedendo il relativo piano assunzionale 2019, come risulta dal prospetto allegato (ALLEGATO C);
Accertato che le risorse economiche necessarie trovano adeguata capienza nelle risorse stanziate nel bilancio di previsione per il triennio 2019/2021;

Di dare atto che sul presente provvedimento si è espresso il Collegio dei Revisori dei Conti, certificando la compatibilità delle spese di personale con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica e la coerenza con le linee guida del Ministero della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018, con parere acquisito al protocollo generale in data 18/09/2019 al n. 19145;

Accertato che l'attuale fabbisogno di personale trovi favorevole attuazione, ricorrendo il rispetto delle seguenti condizioni:

- vincoli disposti dall'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014, e s.m.i.;

- vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa;

- obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto a valore medio del triennio 2011/2013;

- vincoli di finanza pubblica previsti dall'art. 1 della Legge 208 del 28.12.2015 (Legge di Stabilità 2016) ovvero rispetto dei vincoli del pareggio di Bilancio;

- tempi di pagamento previsti dall'art. 41 c. 2 D.L. 66/2014, ovvero inferiori ai 60 giorni nell'anno 2016;

- adozione del Piano della Performance di cui all'art. 10, comma 5, del d.lgs. 27.10.2009, n. 150, (ora organicamente unificato nel PEG con l'art. 169 del D.lgs. 18/8/2000, n. 267);

- aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità 2019/2021 (art. 48, comma 1, del D. Lgs. 198/2006) – con n. 99 del 09/04/2019 all'oggetto: "Approvazione piano triennale delle azioni positive triennio 2019-2021";

- aver effettuato la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, nonché la programmazione triennale del fabbisogno di personale, secondo quanto previsto dall'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 (art. 6, comma 6, del D. Lgs. 165/2001);

- l'Ente ha trasmesso con modalità telematiche alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione del rispetto del vincolo del pareggio di Bilancio entro il 31.marzo;

- che la spesa di personale prevista per l'anno 2019, è contenuta nel limite della spesa media del triennio e pertanto rispettosa della disposizione del nuovo art. 1 c. 557 quater della L. 296/2006, così come integrato dall'art. 3 c. 5 bis del D.L. 90/2014, ovvero il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della norma che, a decorrere dall'anno 2014 – come chiarito dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie nella deliberazione n. 25/14 – è il 2011 / 2013;

Visti i pareri favorevoli ai sensi dell'art. 49 e 147 bis del T.U.E.L. n° 267 del 18.08.2000 in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi dal responsabile del Settore interessato e dal responsabile del Settore Finanziari ed alla presente allegati;

Con voti unanimi e favorevoli espressi nelle forme di legge:

DELIBERA

Di approvare la premessa parte narrativa a costituire parte integrante e sostanziale del presente atto

1. Di prendere atto dei calcoli effettuati dal responsabile delle risorse umane, sintetizzati nelle tabelle allegate alla presente deliberazione, sulla riconversione della dotazione organica in termini finanziari e della sua correlazione con la spesa massima assentibile definita nella media della spesa sostenuta nel triennio 2011-2013, delle capacità assunzionali disponibili per le assunzioni all'esterno di personale a tempo indeterminato e determinato e/o flessibile, del rispetto del limite delle spese da sostenere con il presente fabbisogno del personale, del personale assumibile, e delle altre spese del personale da confrontare sia sul limite della spesa prevista nel bilancio di previsione 2019/2021, sia del non

superamento della media della spesa del personale sostenuta nel triennio 2011-2013 (Contenuti negli allegati A) B) e C) ;

2. Di dare atto che è stata elaborata:

   a) la dotazione organica teorica numerica e finanziaria verificando il limite della spesa del personale nel rispetto del limite di quella sostenuta quale media nel periodo 2011-2013;

   b) la dotazione organica finanziaria del personale in servizio, degli spazi finanziari disponibili sia per il personale a tempo determinato o flessibile che indeterminato verificando il rispetto del valore limite stanziato nel bilancio di previsione e quello dei vincoli finanziari della spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013;

   c) ha nuovamente calcolato le capacità assunzionali secondo la normativa vigente, alla luce delle cessazioni intervenute, a seguito della destinazione del fondo delle Posizioni Organizzative di € 4.207,56, della quota ceduta all'Unione Net per € 4.600,00 e al Comune di Mappano per € 1.780,96, indicando quindi per l'anno 2019 l'importo pari ad € 36.864,18 (facoltà assunzionali ancora utilizzabile, considerata già la spesa del personale assunto oggetto del presente aggiornamento del fabbisogno di personale)

e

ha calcolato le capacità assunzionali del personale flessibile l'importo utilizzabile risulta pari ad **€ 76.878,38** (spese sostenute nell'anno 2019 € 14.423,01) a fronte di una capacità di spesa massima pari ad € 91.301,39 (spesa sostenuta nel 2009 D.L. 78/2010 e s.m.i. – personale a tempo determinato) Allegato B – FACOLTA' ASSUNZIONALI;

   d) ha ricalcolato il totale della spesa di personale, considerate già le nuove assunzioni a decorrere dal 01 novembre 2019 e detratte le componenti escluse, risulta pari ad € 2.823.950,05 (Allegato A RISPETTO TETTO DI SPESA);

DI DARE ATTO che il fabbisogno di personale di questo Ente per il triennio 2019/2021, alla luce delle mutate condizioni che si sono verificate dopo l'approvazione della deliberazione G.C. N. 6 DEL 7/01/2019, è individuato nei posti che si indicano come vacanti nella tabella che segue:

		Dotaz. Organ. Delib. G.C. n. 6 del 07.01.2019		**Piano triennale del fabbisogno MODIFICA PREVISIONE 2019**	
Categ.	**Profilo Professionale**	**Posti occupati**	**Posti vacanti**	**Posti occupati**	**Posti vacanti**
Cat. A	Operatore scolastico	1		1	
Cat. B	Operatore servizi Asilo Nido	4	0	4	

	Operatore Socio Ass.le	0		0	
	Operatore Addetto Archivio	0	0	0	
	Esecutore Amministrativo	2		2	
	A.D.E.S.T. - O.S.S.	4	0	4	
	Operaio Generico	2		2	

Cat. B3	Collaboratore prof.le Amm.vo	13	1	13	0
	Collab.re Prof.le Coordinat. ADEST /OSS	1	0	1	
	Collaboratore prof.le Messo Notificatore	2	0	2	

Cat. C	Istruttore Amministrativo	12	2	11	4
	Istruttore Tecnico LL.PP. P/ Time 50%	1	0	1	
	Istruttore Tecnico Informatico	0	0	0	0
	Istruttore Tecnico	1	1	2	0
	Istruttore Contabile	2	0	2	0
	Istruttore Agente Polizia Municipale	8	1	7	2
	Istruttore Educatore Asilo Nido	4	1	4	0

Cat. D	Istruttore Direttivo Amministrativo	5		5	
	Istruttore Direttivo Contabile	1		1	
	Istruttore Direttivo Informatico	0	1	0	1
	Istr. Diret. Area Socio Ass.le P/Time	1	0	1	0
	Istruttore Direttivo tecnico Manutentivo	2	0	2	0
	Istruttore Direttivo Urbanistica	2	0	2	0
	Istruttore Ispettore Polizia Municipale	2	0	2	0

Cat. D3	Funzionario Tecnico	1		1	
	Funzionario Tecnico Art. 110 TUEL 267/00	1		1	
	Funzionario Comandante Polizia Locale	1		1	
	Funzionario Amministrativo	0	0	0	0

Totali	**73**	**7**	**72**	**7**

3. Di prendere atto che dall'analisi derivante dalla ricognizione della dotazione organica per l'anno 2019 effettuata ai sensi dell'art. 33 e dell'art. 61° c. del D. Lgs 165/01 nel Comune di Leinì non emergono situazioni di soprannumero né di eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;

4. di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2019-2021, con il piano annuale delle assunzioni per l'anno 2019 (allegato C)- facente parte integrante e sostanziale del presente atto, che di seguito si elenca:

PROCEDURA DA ATTIVARE (GIA' PREVISTE NEL PTFP 2019/2021 – ANNO 2019 – DELIBERAZIONE G.C. 6/2019)

- assunzione con concorso pubblico di n. 1 unità nel profilo professionale di "Istruttore Direttivo – Informatico" - cat. D;

- assunzione tramite mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 c. 1 del D.Lgs 165/2001, di n. 1 unità nel profilo professionale di "Istruttore Amministrativo";

PROCEDURE DA AVVIARE AD INTEGRAZIONE/MODIFICA DEL PTFP 2019/2021, approvato con deliberazione G.C. n. 6 del 07/01/2019:

- assunzione di n. 2 categorie C nel profilo di "Agente di Polizia Municipale" – si specifica che l'assunzione di n. 1 Agente, può avvenire a decorrere dal 1/11/2019 e n. 1 Agente assumibile dal 1/04/2020);

- assunzione di n. 2 categorie C nel profilo professionale di "Istruttore Amministrativo" si specifica che l'assunzione di n. 1 Istruttore Amm.vo, può avvenire a decorrere dal 01/11/2019 e di n. 1 Istruttore assumibile dal 1/04/2020);

- l'assunzione di una ulteriore categoria C nel profilo professionale di "Istruttore Amministrativo" da assegnare al settore cultura, in sostituzione della figura professionale di Educatore professionale cat. C, prevista nel precedente piano del fabbisogno (deliberazione G.C. n. 6 del 07/01/2019), a seguito di comunicazione del Responsabile del Settore Cultura;

- procedura per il reclutamento di un collaboratore per il conferimento di incarico ai sensi dell'art. 90 del Tuel 267/2000 - Staff del Sindaco – categoria C – part-time 55%;

5. Di dare atto che sul presente provvedimento si è espresso il Collegio dei Revisori dei Conti, certificando la compatibilità delle spese di personale con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica e la coerenza con le linee guida del Ministero della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018, con parere acquisito al protocollo generale in data 18/09/2019 al n. 19145;

6. Di precisare che il presente fabbisogno del personale è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dalla circolare 8 maggio 2018 dal Ministero della pubblica amministrazione;

7. Di rinviare al Documento Unico di Programmazione 2019/2021 tutte le informazioni essenziali e di dettaglio previste dalla normativa;

8. Di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del §D.Lgs n. 33/2013 e s.m.i.

9. Di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

10. Di trasmette il presente piano triennale dei fabbisogni alle OO.SS. e R.S.U. , ai sensi dell'art. 4 CCNL 21.05.2018

SUCCESSIVAMENTE

LA GIUNTA COMUNALE

-RILEVATA l'urgenza di provvedere in merito;

-CON voti unanimi e favorevoli espressi nelle forme di legge:

DELIBERA

-DI DICHIARARE immediatamente eseguibile la presente deliberazione ai sensi dell'art. 134 comma 4° del T.U.E.L. 267/2000.

Pr. GIUNTA COMUNALE N.176 DEL 24/07/2019

Settore AMMINISTRATIVO

DELIBERAZIONE G.C. DEL 27.09.2019 N. 201

OGGETTO: MODIFICA PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (2019-2021) IN RELAZIONE A MUTATE ESIGENZE E APPROVAZIONE PIANO OCCUPAZIONALE

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 e art. 147 bis del T.U.E.L. 18.08.2.000 n° 267, viene espresso il seguente parere dal Responsabile di Settore in ordine rispettivamente:

a) alla regolarità tecnica: FAVOREVOLE

_____

Leini, lì 27.09.2019

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

BONZANO Loredana

b) alla regolarità contabile:

- L'entrata è prenotata alla risorsa Cap./Art. _____ Tit. ____ Cat. _____ Acc. N. _____
- La spesa è prenotata all'intervento Cap. /Art. _____Tit. _____ Progr. _____ Macr. _____ Imp. N. _____

L'ISTRUTTORE

FAVOREVOLE

Leini, lì 27.09.2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

CAVALETTO Dott.ssa Romina

Del che si è redatto il presente verbale
In originale firmati.

IL PRESIDENTE	IL SEGRETARIO GENERALE
F.to : PITTALIS geom. Renato	F.to : TRUSCIA dott.ssa Stefania
…….	…….

- Comunicato ai Capi Gruppo il 03-ott-2019 ai sensi dell'art.125 T.U.E.L. 18.8.2000 n.267.

IL RESPONSABILE DEGLI UFFICI DI STAFF
IL SEGRETARIO GENERALE
TRUSCIA dott.ssa Stefania

Il sottoscritto Segretario Generale:

ATTESTA

Che la presente deliberazione, su conforme attestazione del Messo Comunale, viene pubblicata sul sito web istituzionale di questo Comune, di cui all'art. 32 - primo comma della Legge 18.06.2009 n. 69, il 03-ott-2019 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi decorrenti dal giorno successivo a quello di pubblicazione.

IL MESSO COMUNALE	IL SEGRETARIO GENERALE
	F.to: TRUSCIA dott.ssa Stefania

TENORE DI ESECUTIVITA'

DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA 27-set-2019

- ❑ Decorsi DIECI GIORNI dalla pubblicazione – Art. 134 – 3° comma del T.U.E.L. 18.08.2000 N. 267
- ❑ Immediatamente (Art. 134 – 4° comma del T.U.E.L. 18.08.2000 N. 267).

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to : TRUSCIA dott.ssa Stefania
…….