



COMUNE DI LOREO
PROVINCIA DI ROVIGO

DELIBERA N. 25

REGISTRO DELLE DELIBERAZIONI DELLA GIUNTA COMUNALE

SEDUTA DEL 21-04-2020

OGGETTO: RICOGNIZIONE ECCEDEXZA DEL PERSONALE E PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2020/2022.

L'anno duemilaventi, addì **ventuno** del mese di **aprile** alle ore **11:30** nella Residenza municipale in seguito a convocazione del Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei signori:

		Presenti/Assenti
GASPARINI MORENO	SINDACO	Presente
DONI ALBERTO	ASSESSORE	Presente
TOSIN MARIA LETIZIA	ASSESSORE	Presente
CUCCHIARI DOMENICO	ASSESSORE	Assente
ERDMANN STEFANIA	ASSESSORE	Presente
		4 1

Assiste alla seduta il Segretario Comunale, **Dott. Boniolo Ernesto**.

Constatato il numero legale degli intervenuti, **GASPARINI MORENO** nella sua qualità di SINDACO, stabilisce l'ordine del giorno della riunione che comprende l'oggetto sopraindicato e su questo la Giunta Comunale adotta la seguente deliberazione.

OGGETTO	RICOGNIZIONE ECCEDEXENZA DEL PERSONALE E PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2020/2022.
----------------	--

LA GIUNTA COMUNALE

CONSIDERATA l'attuale necessità di approvare il Piano dei fabbisogni per il triennio 2020/2022 tenuto conto delle cessazioni verificatesi o in previsione a vario titolo successivamente all'ultima rimodulazione del Piano, ad esempio per mobilità in uscita, dimissioni o pensionamenti non precedentemente preventivati, anche in ragione dell'attuale normativa pensionistica che consente di anticipare il momento del collocamento a riposo;

ATTESA in particolare l'esigenza di ridefinire il numero definitivo dei posti da coprire, con riferimento al personale di categoria B e C tenuto conto delle cessazioni già intervenute e che interverranno nel triennio indicato;

VISTE:

- la D.G.C. n. 58 del 08/07/2017 avente ad oggetto "Riorganizzazione dell'Ente a seguito determinazione nuove aree – approvazione nuovo organigramma", con la quale è stato adottato il nuovo modello organizzativo comunale riducendo da cinque a quattro le aree apicali;
- la D.G.C. n. 13 del 17/03/2020 ad oggetto "Riorganizzazione degli uffici e dei servizi dell'Ente" con la quale è stato ridefinito il profilo professionale di un dipendente comunale e attribuita la nuova funzione trasferita dalla Regione Veneto (L.R. 46/2017) relativa alla navigazione nelle acque interne all'area II Servizi Tecnici – Urbanistica e Servizi Demografici;

DATO ATTO che la rimodulazione alla programmazione dei fabbisogni potrà essere ulteriormente integrata o modificata alla luce delle effettive cessazioni degli anni 2020, 2021 e 2022 per eventuali ulteriori esigenze organizzative dell'Ente, al momento non previste e non programmabili, nel rispetto della normativa di riferimento e nei limiti delle previsioni di bilancio;

RICHIAMATO l'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183 (Legge di Stabilità 2012) che, ai primi tre commi, testualmente dispone:

“Art. 33 (Eccedenze di personale e mobilità collettiva).

- 1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 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 istaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*
- 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”;*

CONSIDERATO CHE con nota n. 254 in data 07.01.2019 il Segretario Generale ha richiesto a tutti i Funzionari Responsabili di voler verificare, eventuali situazioni soprannumerarie o di eccedenza di personale all'interno dell'Area funzionale di competenza;

PRESO ATTO che dalle risposte dei Funzioni Responsabili alla nota sopra citata agli atti dell'ufficio personale, risulta chiaramente che nell'organico del Comune di Loreo non esistono situazioni di soprannumero o che rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente, ma anzi che vi è una carenza di personale in particolare il responsabile dell'area II, segnala la necessità nei servizi demografici di provvedere all'assunzione di una unità, C1 con il profilo di assistente amministrativo, il responsabile dell'area III segnala la necessità di un'assunzione di una persona di categoria C1, assistente amministrativo con adeguate capacità professionali in quanto a seguito della riorganizzazione dell'ente (anno 2017) sono state da un lato attribuiti nuovi servizi e dall'altro ridotto il personale assegnato, il responsabile dell'area IV che rileva la necessità della sostituzione dell'operaio cessato in data 01 febbraio c.a. e di una nuova assunzione di un profilo di assistente tecnico di categoria C1;

COMPARATA, infine, la vigente Dotazione Organica di questo Comune con il personale con contratto a tempo indeterminato presente alla data del 31.12.2019 pari a 15 unità;

RILEVATO CHE, anche dalla suddetta comparazione obiettiva, non risultano prevalenze di personale presente in relazione alla dotazione organica e pertanto non si evidenziano situazioni soprannumerarie;

RICHIAMATO l'attuale quadro normativo in materia di programmazione della spesa di personale e vincoli finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato e, in particolare:

1. l'art. 39 della legge 449/1997, che prescrive l'obbligo per le Pubbliche amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, di adottare la programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge n. 68/1999;
2. l'art. 91, comma 1, della legge D.Lgs. 267/2000 che riprende il medesimo concetto prevedendo che, ai fini della funzionalità e ottimizzazione delle risorse, gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12.03.1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
3. l'art. 6, comma 2, della legge 165/2001, come modificato dalla legge 75/2017, che definisce le modalità con le quali deve essere attuata la programmazione del fabbisogno di personale, prevedendo l'adozione di un piano triennale, che indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del medesimo, 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;
4. le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, previste dall'art. 6 ter del D.Lgs. 165/2001, emanate da parte del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, previa intesa in sede di Conferenza unificata;
5. l'art. 1, comma 557, 557-bis, 557-ter, 557 quater della legge 296/2006, che dispongono che gli enti sottoposti al patto di stabilità non possono superare come spesa per il personale la media del triennio 2011/2013;
6. l'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014, convertito con modificazioni nella L. 114/2014, che stabilisce che le capacità assunzionali del Comune sono pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente (essendo cessata l'efficacia dell'art. 1, comma 228, della Legge n. 208/2015, così come modificato dall'art. 22, comma 2 del D.L. n. 50/2017, convertito con modifiche nella L. 96/2017) e che gli enti possono utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;
7. l'art. 14-bis del D.L. 4/2019, convertito nella legge 26/2019 che consente per il triennio 2019/2021 di effettuare le sostituzioni del personale che cessa dal servizio nel medesimo anno in cui si verificano le cessazioni;
8. l'art. 1, comma 47, della Legge n. 311/2004 e la Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011 che stabiliscono che, in vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, le procedure di mobilità, anche intercompartimentale, effettuata da enti sottoposti a regime di limitazione delle assunzioni è considerata neutra ai fini del calcolo delle percentuali di spesa dei cessati, purché – per gli enti locali – sia rispettato il Patto di stabilità;
9. la deliberazione della Corte dei Conti – Sezione Autonomie, che con deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG ha puntualizzato che “l'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014 introduce un correttivo “a regime” della regola generale sulla formazione del budget, prevedendo che il calcolo delle facoltà assunzionali a disposizione degli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno debba essere effettuato ricomprendendo anche i residui ancora disponibili delle quote percentuali inutilizzate provenienti dagli esercizi precedenti...”;
10. l'art. 30 in materia di mobilità volontaria da altri enti, l'art. 34 bis in materia di mobilità del personale collocato in disponibilità;
11. il D.Lgs. n. 267/2000, in particolare l'art. 110, comma 1, in materia di incarichi dirigenziali e di Alte specializzazioni a contratto;
12. l'art. 3, comma 8, della legge 56/2019 che prevede che per il triennio 2019/2021 le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni, compresi gli enti locali, possano essere avviate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità previste dall'art. 30 del D.Lgs. 165/2001;

CONSIDERATO, altresì che l'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001 prevede che gli enti pubblici, prima di avviare procedure concorsuali, siano tenuti a comunicare al Dipartimento della Funzione Pubblica e ai competenti Servizi per l'impiego, l'area, il livello e la sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso nonché, se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste;

DATO ATTO che, con riguardo all'enunciato quadro normativo il valore medio della spesa per il personale corrispondente al valore medio per il triennio 2011/2013, quale limite della capacità assunzionale per il personale anche dirigente a tempo indeterminato, ammonta ad **647.183,88**;

RICORDATO che il limite di spesa complessiva (anche non soggetta ai vincoli) relativa al lavoro flessibile (tempo determinato art. 90, art. 92 e 110 del D.Lgs. 267/2000) di cui il vigente piano triennale tiene conto, ammonta per gli anni:

2020 - € 12.052,00;

2021 - € 12.052,00;

2022 - € 12.052,00;

CONSIDERATO che la dotazione organica del personale del Comune di Loreo, in base al vigente quadro normativo, è ora rappresentata da un limite di spesa massima potenziale, che deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano triennale, 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;

DATO ATTO che la dotazione organica del Comune, che rappresenta il fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022, intesa come spesa teorica potenziale massima entro il limite di €. 647.183,88 per l'anno 2020 sarà inserita nel Documento unico di programmazione (DUPS) 2020/2022;

RITENUTO di procedere, nel rispetto delle disposizioni legislative richiamate e per le ragioni esplicitate nel presente atto, alla approvazione del Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2020/2022, articolando il fabbisogno in Piani occupazionali annuali, così come riportato nel prospetto, allegato A) al presente provvedimento che ne costituisce parte integrante e sostanziale, le cui modalità di assunzioni (mobilità/concorso/scorrimiento graduatoria) potranno essere modificate, in caso di approvazione del decreto attuativo dell'art. 33 del D.L. 34 del 30/04/2019, convertito nella legge 58 del 28/06/2019, che ha ridisegnato gli attuali vincoli di spesa del personale;

CONSIDERATO che il numero complessivo delle acquisizioni di personale a tempo indeterminato previsto dal Piano triennale passa dalle 15 unità a 18 unità;

RICORDATE le diverse modalità per l'acquisizione di personale e le relative priorità di svolgimento e ritenuto di dettagliarle rispetto alla copertura dei posti previsti, come illustrato nell'allegato A) che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

DATO ATTO che il Comune non soggiace al divieto di assunzione in quanto, ai sensi della vigente normativa:

- ha ottemperato l'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006, così come stabilito al comma 557 quater integrato dal comma 5 bis dell'art. 3 del D.L. 90/20174, convertito dalla Legge 14/2014, in quanto nell'anno 2018 l'ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013, pari a € **647.183,88**, e che tale rispetto è previsto anche per l'anno 2019 e seguenti, come da delibera di C.C. di approvazione del Bilancio pluriennale;
- ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (art. 33 – comma 2 – del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dalla Legge di Stabilità per il 2012 L. 183/2011 e ss.mm.ii, dando atto dell'assenza di personale in esubero;
- è stato approvato il Piano per le Azioni positive relativo al triennio 2020/2022;
- ha rispettato i vincoli del pareggio di bilancio come da certificazione del responsabile finanziario come sotto indicato:
 - per gli anni ante 2019 come da certificazione inviata al MEF;
 - per l'anno 2019, sulla base dei dati al momento disponibili, ha rispettato i nuovi vincoli del pareggio di bilancio previsti nell'articolo 1, comma 821, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, il quale prevede che "gli enti territoriali si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo. Si precisa, altresì, che tale equilibrio per l'anno 2019 ha esclusivamente finalità conoscitive come prevede l'art. 7 comma 1 lettera h) del Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze di concerto con il Ministero dell'Interno e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri del 01/08/2019. Ha, altresì, rispettato il vincolo di bilancio previsto dall'art. 9 della Legge 243/2012.
- è stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti ed adempiuto alle richieste di certificazione da parte dei creditori interessati, ai sensi dell'art. 27 del D.L. 66/2014;
- sono stati inseriti nella piattaforma BDAP i dati dei bilanci approvati (2019-2021) e del rendiconto 2018;

- con deliberazione del Consiglio comunale n. 28 del 29/07/2019 il Comune di Loreo si è avvalso della facoltà prevista dal comma 3, dell'art. 233 bis del TUEL il bilancio consolidato gruppo Comune di Loreo esercizio 2018;
- non è un Ente strutturalmente deficitario né versa in condizioni di dissesto finanziario, così come definito dagli artt. 242 e 243 del D.Lgs. 267/2000;
- che ai fini delle c.d. assunzioni obbligatorie questo Ente risulta in regola con il rispetto delle soglie minime previste dalla legge n. 68/1999, sia con riguardo all'art. 1 che all'art. 18;
- che è stata data attuazione agli adempimenti di cui all'art. 6 e ss. del D.lgs. 165/2001 in materia di programmazione della spesa di personale;

PRESO ATTO che l'art. 33 del D.L. 34 del 30/04/2019, convertito nella legge 58 del 28/06/2019, ha ridisegnato gli attuali vincoli di spesa del personale, collegandoli all'equilibrio del bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione;

CONSIDERATO che le fasce demografiche e i relativi valori soglia e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia, stanno per essere definiti con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, sulla base dell'intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali. Il decreto deve essere ancora approvato, benché sia stata licenziata una bozza che ne prevede l'attuazione dal 20.04.2020 e pertanto vista la prossimità all'entrata in vigore delle nuove disposizioni si ritiene di allegare al presente provvedimento (l'allegato C) con il quale si dà atto che il Comune di Loreo si colloca al di sotto del valore soglia e può incrementare il costo del personale mediante assunzioni nel corso del triennio 2020-2022 come ivi evidenziato, pertanto si è modulato il Piano a legislazione vigente per l'anno 2020, facendo salvo l'applicazione del decreto legge 34/2019 a entrata in vigore del decreto sui valori soglia per gli anni successivi;

DATO ATTO che lo stanziamento previsto nel Bilancio di previsione 2020/2022 in corso di approvazione consente di fare fronte alle spese che si prevedono di sostenere dando attuazione al Piano occupazionale 2020/2022, come aggiornato con il presente provvedimento, tenuto conto delle previste cessazioni;

PRESO ATTO della vigente normativa in materia di progressioni verticali e di quote di riserva per il personale interno nelle procedure concorsuali;

VISTO l'articolo 6 del D.Lgs. 165/2001, l'articolo 39 della legge 449/1997 e l'art. 4 CCNL 21.05.2018 in tema di relazioni sindacali;

ACQUISITO il parere favorevole verbale n. 60 in data 14/04/2020 acquisito al prot. 4551 del 15.04.2020 espresso dal Revisore dei Conti, secondo le previsioni dell'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001, sul Programma triennale del fabbisogno del personale, contenuto nel presente provvedimento;

VISTI l'art. 48, comma 2, del citato D.Lgs. n. 267/2000 che stabilisce che sono di competenza della Giunta tutti gli atti che le norme di legge non riservano alla competenza del Sindaco o del Consiglio, in particolare gli atti di valenza gestionale e attuativa sulla base degli indirizzi consiliari;

PRESO ATTO dei pareri tecnici riportati sulla proposta di deliberazione ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 97 del Decreto Legislativo 18.08.2000 n. 267 dei responsabili dell'ufficio personale e ragioneria, e del parere contabile espresso dal responsabile dell'ufficio ragioneria;

DELIBERA

1. di approvare, per quanto indicato nelle premesse, il Piano triennale del fabbisogno di personale anno 2020/2022, come meglio rappresentato nei prospetti allegato A) al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale, dando atto che le modifiche proposte, comportano un aumento della spesa del personale, e assicurano la funzionalità dei servizi e ottimizzano le risorse per il loro miglior funzionamento;

2. di dare atto che l'articolazione suddetta, così come esposto in premessa, rispetta il limite dalla spesa media del personale, in servizio nel triennio 2011/2013 (art. 1 comma 557-quater inserito dall'art. 3 c. 5bis del DL 90/2014), per l'anno 2020, (allegato B al presente provvedimento);
3. di dare atto che solo ad avvenuta pubblicazione del decreto di cui all'art. 33 del D.L. 34 del 30/04/2019, convertito nella legge 58 del 28/06/2019, che ridisegna gli attuali vincoli di spesa del personale, collegandoli all'equilibrio del bilancio, potranno essere avviate le procedure per le assunzioni degli anni 2021 e 2022 e modificate le modalità di assunzione per gli anni 2020, 2021 e 2022, autorizzando il responsabile dell'ufficio personale ad optare per la soluzione che consentirà l'assunzione nei tempi più brevi possibili;
4. di dare atto che, a seguito della ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, nel Comune di Loreo, per gli anni 2020, 2021 e 2022, non risultano situazioni di soprannumero né eccedenze di personale, in relazione sia alle esigenze funzionali sia alla situazione finanziaria dell'Ente e che, pertanto, l'Ente non deve avviare procedure per la dichiarazione di esubero dei propri dipendenti;
5. di riservarsi di apportare ulteriori successive integrazioni o modificazioni al Piano dei fabbisogni di personale, oltre agli eventuali limitazioni o vincoli derivanti dalle modifiche in corso al quadro normativo in materia di spesa di personale, anche a seguito di sopravvenute esigenze organizzative;
6. di dare atto che il presente Piano viene adottato nel rispetto di tutti i limiti previsti dalla normativa vigente in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di spese del personale degli Enti locali, come descritto in premessa;
7. di dare atto, infine, che la relativa spesa, come precisato in premessa, trova copertura nei singoli capitoli inerenti alle retribuzioni del personale dipendente che fa carico al Bilancio di Previsione 2020/2022, approvato;
8. di incaricare il competente Funzionario Responsabile del Personale all'esecuzione di quanto contenuto nel presente provvedimento ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 107 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267;
9. di trasmettere, ai sensi del comma 3 ter del D.Lgs. n. 165/2001 il presente provvedimento al Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP), con le modalità previste dall'articolo 60 del medesimo Decreto per la trasmissione del Conto Annuale del personale, pena il divieto di procedere alle assunzioni, entro 30 giorni dalla sua adozione, fatta salva la disponibilità della procedura informatica;
10. di trasmettere copia del presente provvedimento alle OO.SS e alle RSU.

Delibera

altresi, attesa l'urgenza di dare corso alle procedure di acquisizione del personale previste dal presente provvedimento, l'immediata eseguibilità del presente provvedimento ai sensi dell'art. 134 del Decreto Legislativo 18.08.2000 n. 267

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis ed allegati alla presente deliberazione.

OGGETTO	RICOGNIZIONE ECCEDEXZA DEL PERSONALE E PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2020/2022.
----------------	--

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

**IL SINDACO
GASPARINI MORENO**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

**IL Segretario Comunale
Dott. Boniolo Ernesto**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.