



# COMUNE DI CRESSA

*Provincia di Novara*

COPIA

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**N.ro 49 del 12-10-2019**

**OGGETTO:** APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022 E PIANO OCCUPAZIONALE 2020

L'anno duemiladiciannove il giorno dodici del mese di ottobre alle ore 10:00, nella sede comunale;

Previa convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Carica	Pr. As.
Gattoni Mauro	Sindaco	Presente
Beltrame Giuseppe	Vice Sindaco	Presente
Pagani Massimo	Assessore	Presente

Totale Presenti 3, Assenti 0

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Dr.ssa Lorenzi Dorella.

## LA GIUNTA COMUNALE

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. Omissis*

*(...) 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.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

- 1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino 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 instaurare 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.*

*4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.*

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;

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.

Atteso dunque che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- prevede che tali vincoli e limiti si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del pareggio di bilancio introdotto dalla Legge di stabilità 2016, tenendo conto del fatto che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015;
- prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

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

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti *"assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
  - a) *riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso*

*delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali” (comma 557);*

- costituiscono spese di personale anche quelle “sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n°267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente” (comma 557-bis);
- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter);
- gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge di modifica (comma 557-quater) (triennio 2011-2013).

Rilevato:

- che i semplici incrementi orari dei rapporti di lavoro di dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo parziale non si configurano, sulla base degli univoci orientamenti giurisprudenziali (cfr. parere n°8/2012 Corte dei Conti Sezione Emilia Romagna, parere n°198/2011 Corte dei Conti – Sezione Regionale di Controllo per la Toscana, parere n°462/2012 Corte dei Conti Lombardi – Sezione Regionale di Controllo; parere n°20/2014 Corte dei Conti Campania Sezione Regionale di Controllo) quali nuove assunzioni, ma siano da computare esclusivamente nei limiti previsti per il contenimento della spesa compatibilmente con le disponibilità di bilancio (a differenza di quanto espressamente previsto per le trasformazioni del rapporto a tempo pieno del personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale);
- che eventuali progressioni di carriera di cui al vigente art. 52, comma 1bis, del D. Lgs. 165/2001 (riserva dei posti agli interni nel limite del 50% di quelli messi a concorso), devono essere considerate nei limiti delle disposizioni in materia di assunzioni in quanto realizzazione di una novazione del rapporto di un dipendente su un ampliamento della dotazione organica ovvero come indicato dalla Corte dei Conti Sezione Campania con deliberazione 182/2015 “ ai fini del turn-over ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.L. n°90/2014, tali operazioni vanno considerate come "cessazioni" per quanto concerne il precedente rapporto contrattuale estinto, mentre l'assunzione con il nuovo contratto potrà essere effettuata solo se saranno presenti, in base alle percentuali di legge, sufficienti spazi finanziari nel budget di legge” ;

Visto l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n°78, il quale testualmente recita: “28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n°300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n°165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n°165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n°276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n°118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n°276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n°296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n°267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”;

Rilevato:

- che secondo gli orientamenti espressi dalle sezioni regionali della Corte dei conti “ il comando non è una assunzione di personale ma una forma di mobilità, di regola temporanea e che la relativa spesa non può essere peraltro assimilata a quella relativa ad una assunzione a tempo determinato rilevante ai sensi dell’art.9, co.28, del D.L. 78/2010, a condizione che la medesima spesa sia stata figurativamente mantenuta dall’ente cedente” ai fini del rispetto della citata disciplina, fermo restando che le spese sostenute per il personale comandato sono rilevanti ai sensi dell’art.1, co.557 296/2006 (“tetto di spesa”) per l’ente di destinazione e non per l’ente cedente; (Corte dei conti del Lazio - Deliberazione 91 del 25.06.2014 ed in tal senso Corte dei conti Toscana -Deliberazione 6/2012 e Corte dei conti Liguria - Deliberazione 7/2012);

*Visto l’articolo 3, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n° 90 che recita: "Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n° 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n°135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n°296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre 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 triennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n°112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n°133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2- bis, del citato decreto-legge n°112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo.";*

Valutato che l’art. 3 del D.L. 90/2014 modificato dall’art. 14 bis del D.L. n. 4/2019 convertito con Legge n.6/2019 ha previsto che in merito al turn over del 100% si possano cumulare le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni come confermato dall’art. 3 comma 3 della Legge 19.06.2019 n. 56. Visto l’articolo 3, comma 6, del D.L. 24 giugno 2014, n°90 che recita: *"I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo.";*

La stessa Legge n. 6/2019 prevede la possibilità di procedere alla sostituzione di un dipendente che cessa la propria attività già in corso d’anno, senza attendere l’annualità successiva.

Visto inoltre il comma 234, art. 1 su richiamato che recita: *“Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità”*;

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Valutato che la Legge n. 145 del 30.12.2018 ha disciplinato innovando l'utilizzo delle graduatorie concorsuali prevedendo la possibilità di accedere a graduatorie concorsuali fino a quelle approvate entro il 31.12.2018 secondo le modalità previste dal comma 362. Per le graduatorie delle procedure concorsuali bandite dal 01.01.2019 la validità è determinata dalla disposizione di cui al comma 361 della medesima Legge;

Il comma 300 della Legge 30.12.2018 n. 145 prevede che si splitino concorsi pubblici unici organizzati dal Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Il comma 360 della medesima Legge precisa che detta modalità sarà applicabile quando entrerà in vigore il Decreto attuativo.

L'art. 3, comma 1, della Legge 19.06.2019 n. 56 conferma che, a decorrere dall'anno 2019 si possa procedere all'assunzione per una spesa pari al 100% di quella relativa al personale cessato all'anno precedente e il comma 8 prevede che la Pubblica Amministrazione possa bandire procedure concorsuali per l'assunzione di personale a tempo indeterminato senza il previo svolgimento della procedura di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001.

Considerato ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida si ritiene necessario, provvedere all'adozione dei seguenti strumenti di programmazione, il cui contenuto risulta in linea con il quadro normativo previgente e con quello di nuova emanazione:

- piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022
- rimodulazione della dotazione organica
- piano delle assunzioni 2020

Nell'anno 2019 si è verificata la cessazione di personale dipendente cat. C, posizione economica C5 - Istruttore di Polizia Locale - per dimissioni volontarie per collocamento a riposo a far data dal 1.10.2019 (ultimo giorno lavorativo 30.09.2019).

Visto il Documento Unico di programmazione (D.U.P.) approvato con delibera del C.C. N. 21 del 18.07.2019, nel quale si stabiliva di procedere alla valutazione di soluzioni convenzionali, ivi compresa la prosecuzione dell'attuale convenzione di Polizia Locale, prima di procedere alla sostituzione del dipendente;

Visto che si è ritenuto di recedere dall'attuale Convenzione, che vede come Comune capo-fila il Comune di Vaprio d'Agogna, a far data dall' 1.01.2020, e che si è valutato di sostituire il Dipendente cessato dal servizio, con una nuova assunzione Cat. C, allo scopo di garantire all'Ente un adeguato servizio;

Si ritiene, nell'ambito della programmazione, di procedere alla sostituzione dell' Istruttore di Polizia Locale con una figura C1 – Agente di Polizia Locale- attraverso l'applicazione dell'art. 34 bis (come modificato dall'art. 3 comma 8 lettera b) L. 56/2019) ed eventuale successivo concorso pubblico, senza eventualmente procedere a quanto previsto dall'art. 30 D.Lgs. 165/2001, come consentito dal medesimo comma 8 della Legge n. 56/2019.

In attuazione delle disposizioni riferite alle limitazioni delle assunzioni, si rende necessario precisare che:

Nel predisporre i conteggi del piano occupazionale dell'anno 2020 si deve tener conto degli orientamenti prevalenti espressi dalle Sezioni Regionali di Controllo della Corte dei Conti e dalla Ragioneria Generale dello Stato, considerando nel calcolo delle capacità assunzionali (sia come base su cui applicare la percentuale di turnover ammesso nell'anno, sia come costo delle assunzioni a valere sulla capacità assunzionale dell'anno) i seguenti elementi:

- il calcolo viene effettuato sull'intero anno (sia in caso di cessazione che di assunzione) a prescindere dalla data di cessazione o di assunzione - tale interpretazione è avvalorata dalle note circolari n.46078 del 18 ottobre 2010 e 11786 del 22/2/2011 dell'UPPA – Dipartimento della Funzione Pubblica, che precisano che i risparmi realizzati per cessazione vanno calcolati “sempre sui dodici mesi, a prescindere dalla data di cessazione del servizio e dei relativi costi”;
- il computo tiene conto del solo trattamento tabellare della categoria di appartenenza, compresa la quota di indennità di comparto a carico del Fondo e indennità di vacanza contrattuale, oltre ad oneri riflessi ed Irap.

tra la spesa dei cessati e la spesa delle assunzioni a tempo indeterminato rientra la spesa ex art. 110 c. 1 del TUEL, che non viene computata ai fini della verifica del rispetto del vincolo sulle assunzioni a tempo determinato;

nel costo del personale cessato non vanno computate le economie derivanti dai trasferimenti per mobilità in uscita di cui all'art. 30 del D.Lgs 165/2001, così come nel costo del personale assunto non vanno computati i maggiori oneri derivanti dai trasferimenti per mobilità in entrata di cui al medesimo art. 30, purché tra enti sottoposti a limiti delle assunzioni (art. 1 c. 47 della legge 30.12.2004 n. 311 – circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 11786 del 22.02.2011);

in ogni caso la mobilità in entrata ed in uscita sono valorizzate nel calcolo della spesa del personale;

Dato atto che questa Amministrazione non è tenuta al rispetto delle disposizioni di cui alla Legge 68/1999 in tema di collocamento obbligatorio di soggetti disabili ed appartenenti alle categorie protette;

Visto l'art. 33 del D.L. 30.04.2019 n. 34 "Decreto crescita" il quale lega la capacità assunzionale di Comuni non più a percentuali del costo del personale cessato negli anni precedenti ma a un valore standard (da definire) di sostenibilità finanziaria delle assunzioni;

Si stabilisce, infatti, che i Comuni possano assumere:

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, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione.

Al momento sono assenti i decreti attuativi per rendere operativa tale disposizione.

Si ritiene di procedere all'approvazione del **piano triennale del fabbisogno del personale** a tempo indeterminato per il triennio 2020/2022, modificando il DUP 2020/2022 approvato con delibera del C.C. n. 21 del 18.07.2019, a seguito delle dimissioni per collocamento a riposo presentate dal dipendente Istruttore di P.L.;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 predisposta a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n.165/2001, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Vista la ricognizione effettuata dal Responsabile del Servizio Finanziario con la quale è stato quantificato in €.286.329,00 il limite di spesa di personale per l'anno 2020;

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *"l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni"*.

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è determinata come da allegato;

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2020 – 2022 l'Ente deve programmare una spesa complessiva che non superi €. 286,329,00;

Richiamato l'art. 19, comma 8, Legge 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Visto quindi il parere rilasciato in data 4 Ottobre 2019, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, Legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, Legge n.296/2006;

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica dell'Ente;

Considerato che non si è operata alcuna rimodulazione in quanto le necessità dell'Ente sono di procedere alla sostituzione dell'Istruttore di Polizia Locale cessato dal servizio per collocamento a riposo;

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2020-2022 prevede complessivamente

n. 1 posto da ricoprire mediante concorso pubblico fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta Comunale n. 8 in data 14/01/2017, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006;

Acquisito il parere favorevole espresso dal Segretario Comunale in ordine alla regolarità tecnica della presente deliberazione ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, così come modificato dal D.L. 10.10.2012 n. 174, convertito in Legge 7.12.2012, n. 213, art. 3 comma 1, lettera B;

Visto inoltre il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario in ordine alla regolarità contabile della presente deliberazione, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, così come modificato dal D.L. 10.10.2012 n. 174, convertito in Legge 7.12.2012, n. 213, art. 3 comma 1, lettera B;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i.;

Visto il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

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

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

Vista la Legge 30.12.2018, n. 145

CON VOTI favorevoli unanimi espressi in forma palese per alzata di mano

## DELIBERA

1. Di approvare per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia:
  - ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, l'aggiornamento al **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020-2022 approvato con il DUP 2020/2022 (delibera C.C. n. 21 del 18.07.2019) dando atto che sarà integralmente riportato nell'aggiornamento del DUP.**
  - la **dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.

## DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

ALLA DATA DELL' 01/01/2020

Cat.	Posti coperti alla data del 01/01/2020		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Dir					€
D3					€
D	3				€ 71.940,27
C	1		1		€ 44.078,82
B3	1				€ 20.652,45
B					€
A					€
<b>TOTALE</b>	<b>5</b>		<b>1</b>		€ 136.671,54

- il nuovo **piano occupazionale per il 2020** dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 34-bis e 35 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018.

# PIANO OCCUPAZIONALE 2020

ANNO 2020

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento <sup>1</sup>						Tempi della procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	.....	
B	Agente di Polizia Locale Messo notificatore	Polizia Locale Amministrativa	FT	X						28/02/2020
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>										29.792,87

2. Di dare atto che a *seguito* della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, del D.Lgs. n.165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.
3. Di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, comma 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020 – 2022 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.
4. Di demandare ai responsabili dei servizi interessati gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione,

### **D E L I B E R A**

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000 onde celermente dar corso agli adempimenti connessi e consequenziali.

^^^^^^^^^^

Letto, approvato e sottoscritto.

**IL PRESIDENTE**  
F.to Mauro Gattoni

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to Dorella Lorenzi

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE  
E COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI**

Reg. pubb. N. 437

Copia della presente deliberazione viene pubblicata nell'apposita sezione dell'Albo Pretorio sul sito internet istituzionale di questo Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal 15 Ottobre 2019 e contestualmente comunicata in elenco ai Capigruppo Consiliari.

Cressa, Lì 15.10.2019

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to Dorella Lorenzi

---

Copia conforme all'originale per uso amministrativo e d'ufficio.

Cressa, Lì 15.10.2019

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to Dorella Lorenzi

---

**ESECUTIVITA'**

- Che copia della presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio web per 15 giorni consecutivi, senza reclami

E' DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA \_\_\_\_\_ per decorrenza dei termini di cui al D.Lgs.18.08.2000 n. 267:

Cressa, Lì

**IL SEGRETARIO COMUNALE**