

**COMUNE DI** BELVEDERE MARITTIMO

**PROVINCIA DI** COSENZA

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

☐ ORIGINALE ☐ COPIA

**N. 4**

**Data 17/02/2020**

**OGGETTO:**

**ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2020-2022. NUOVA DOTAZIONE ORGANICA E PIANO OCCUPAZIONALE PER IL TRIENNIO 2020-2022. RICOGNIZIONE NEGATIVA ECCEDENZE DI PERSONALE E SOPRANNUMERO.**

L'anno duemila venti il giorno Diciassette, del mese di Febbraio ....., alle ore 17.35....., nella residenza comunale, in apposita sala, regolarmente convocati, all'appello nominale risultano i Signori:

N.	Cognome e Nome		Presenti	Assenti
1	CASCINI VINCENZO	Sindaco		X
2	IMPIERI FRANCESCA	Vice Sindaco	X	
3	LIPORACE MARCO	Assessore	X	
4	CRISTOFARO VINCENZO	Assessore	X	
5	SCAVELLA MARIA ROSA	Assessore	X	
		Assessore		
			4	1

Fra gli assenti sono giustificati i Signori: .....

.....  
Presiede la Sig.ra Francesca Impieri, nella sua qualità di VICE SINDACO

Partecipa alla seduta il dott. PAOLO DE PAOLA ....., segretario comunale, anche con funzioni di verbalizzante.

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato, premettendo che sulla proposta della presente deliberazione da parte:

X ☐ del Responsabile del servizio interessato, in ordine alla regolarità tecnica;

X ☐ del Responsabile di ragioneria, in ordine alla regolarità contabile,

è stato espresso parere favorevole ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000.

**LA GIUNTA COMUNALE**

*Ai Capigruppo consiliari viene data informativa dell'avvenuta adozione del presente atto ai sensi dell'art. 125 TUEL*

-

**VISTA** la proposta di deliberazione come predisposta dal Responsabile del Settore Personale, avente ad oggetto: **"ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2020 -2022. NUOVA DOTAZIONE ORGANICA E PIANO OCCUPAZIONALE PER IL TRIENNIO 2020 -2022. RICOGNIZIONE NEGATIVA ECCEDENZE DI PERSONALE E SOPRANNUMERO"**

**RITENUTA** la proposta in parola rispondente alle esigenze dell'Ente e quindi meritevole di approvazione;

**DATO ATTO** dell'avvenuta acquisizione:

- a. del parere favorevole, in ordine alla regolarità tecnica, espresso dal Responsabile del Settore N. 1 AFFARI ISTITUZIONALI ai sensi dell' art. 49 comma 1 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 (T.U.E.L.); allegato alla presente per farne parte integrante e sostanziale;
- b. del parere favorevole in ordine alla regolarità contabile, espresso dal Responsabile del Settore Economico ai sensi degli articoli 49 comma 1 e 147-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 allegato alla presente per farne parte integrante e sostanziale;
- c. del parere favorevole del Revisore unico dei conti espresso con verbale n. 62 del 04/02/2020, allegato alla presente per farne parte integrante e sostanziale;

Considerato che l'efficacia delle previsioni contenute nel Piano è subordinata all'esito positivo del preventivo controllo da parte della Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti locali

**CON VOTI UNANIMI ESPRESSI NELLA FORMA DI LEGGE**

**DELIBERA**

**APPROVARE**, come approva, la proposta di deliberazione come predisposta dal Responsabile del Settore Personale, avente ad oggetto: **"ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2020 -2022. NUOVA DOTAZIONE ORGANICA E PIANO OCCUPAZIONALE PER IL TRIENNIO 2020 -2022. RICOGNIZIONE NEGATIVA ECCEDENZE DI PERSONALE E SOPRANNUMERO"**

**ED INOLTRE**

**LA GIUNTA COMUNALE**

*Stante l'urgenza di provvedere;*

*Sulla proposta del Presidente*

*Con separata, unanime votazione*

**DELIBERA**

Dichiarare la presente **IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA** ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 (T.U.E.L. )

**La presente deliberazione viene rimessa:**

*All'Ufficio proponente ed agli altri uffici interessati, per i provvedimenti di rispettiva competenza.*

Approvato e sottoscritto

Il Presidente f.f.

FRANCESCA IMPIERI



► Il Segretario Comunale

AVV. PAOLO DE PAOLA

*Paolo De Paola*

### PUBBLICAZIONE

In data odierna, la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio informatico comunale per 15 giorni consecutivi (art. 124, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000)

Data 18 FEB, 2020



RESPONSABILE DIRETTORE  
AFFARI ISTITUZIONALI  
*Daniela Ponte*

### ATTESTAZIONE

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione:

è stata pubblicata all'albo pretorio informatico comunale per 15 giorni consecutivi (art. 124, D.Lgs. n. 267/2000);

☒ è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267/2000;

☐ è divenuta esecutiva il ....., decorsi dieci giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, D.Lgs. n. 267/2000).

Data 18 FEB, 2020



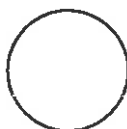
RESPONSABILE DIRETTORE  
AFFARI ISTITUZIONALI

*Daniela Ponte*

È copia conforme all'originale.

Data .....

► Il Responsabile



**OGGETTO:** Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2020 – 2022. Nuova dotazione organica e Piano occupazionale per il triennio 2020-2022. Ricognizione negativa eccedenze di personale e soprannumero.

### **IL RESPONSABILE DEL SETTORE**

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;

VISTA la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 71 del 30.10.2019 con la quale è stato dichiarato il dissesto finanziario ai sensi dell'art. 244 del TUEL;

VISTO l'art. 243, primo comma, secondo il quale "gli enti locali ... sono soggetti al controllo centrale sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale da parte della Commissione per la finanza e gli organici degli enti locali. Il controllo è esercitato prioritariamente in relazione alla verifica sulla compatibilità finanziaria."

VISTO l'art. 259, comma 6: L'ente locale, ugualmente ai fini della riduzione delle spese, ridetermina la dotazione organica dichiarando eccedente il personale comunque in servizio in soprannumero rispetto ai rapporti medi dipendenti-popolazione di cui all'articolo 263, comma 2, fermo restando l'obbligo di accertare le compatibilità di bilancio. La spesa per il personale a tempo determinato deve altresì essere ridotta a non oltre il 50 per cento della spesa media sostenuta a tale titolo per l'ultimo triennio antecedente l'anno cui l'ipotesi si riferisce.

VISTO l'art. 263 comma 2: Con decreto a cadenza triennale il Ministro dell'interno individua con proprio decreto la media nazionale per classe demografica della consistenza delle dotazioni organiche per comuni e province ed i rapporti medi dipendenti-popolazione per classe demografica, validi per gli enti in condizione di dissesto ai fini di cui all'articolo 259, comma 6. In ogni caso agli enti spetta un numero di dipendenti non inferiore a quello spettante agli enti di maggiore dimensione della fascia demografica precedente.

VISTO il DECRETO del Ministro dell'Interno 10 aprile 2017 di Individuazione dei rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2017-2019. Pubblicato in GU Serie Generale n.94 del 22-04-2017, in forza del quale : Per il triennio 2017-2019, i rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti che hanno dichiarato il dissesto finanziario, ai sensi dell'art. 244 e seguenti Tuel, e per quelli che hanno fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale, ai sensi dell'art. 243-bis, comma 8, lettera g) Tuel sono i seguenti : da 5.000 a 9.999 abitanti : 1/159

VISTA la deliberazione G.C. n. 206 del 16.09.2010 con la quale si è proceduto alla rideterminazione della dotazione organica;

VISTA la deliberazione della Giunta Comunale n. 101 del 3.11.2017 con la quale è stata approvata la nuova organizzazione degli uffici e dei servizi – nuova macrostruttura;

RILEVATO che, in tale delibera, vengono istituiti n. 9 settori e precisamente:

- settore 1 – Affari istituzionali
- settore 2 – settore demografico
- settore 3 – settore entrate
- settore 4 – settore economico
- settore 5 – settore tecnico – urbanistico territoriale
- settore 6 – settore tecnico – lavori pubblici
- settore 7 – settore tecnico – manutentivo
- settore 8 – settore servizi sociali culturali e scolastici
- settore 9 - polizia urbana SUAP e protezione civile

VISTA la deliberazione della Giunta Comunale n. 38 del 19.03.2019 con cui è stata approvata la programmazione dei fabbisogni di personale 2019/2021;

DATO ATTO che, in forza di tali atti programmatici, la dotazione organica dell'ente risulta di 66 posti;

DATO atto che gli abitanti di Belvedere Marittimo al 31.12.2018 (art. 156, comma 2, TUEL ) erano 9.266 e pertanto, in base al rapporto dipendenti/popolazione D.M. 10.4.2017 fino a 9.999 abitanti 1/159, il numero massimo dei dipendenti può essere di 58,27 arrotondato a 58;

RITENUTO pertanto necessario procedere alla diminuzione della dotazione organica, con i seguenti obiettivi principali :

- ridurre il numero dei dipendenti nel tetto massimo previsto per gli enti disestati;
- ridurre la spesa teorica necessaria per il personale;
- ridurre il numero delle posizioni di responsabilità e quindi dei settori;

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

*"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

*2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.*

*3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*

*4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

*(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale."*

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

*"1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.*

*2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.*

*3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.*

*4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.*

*5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."*

Rilevato che:

– il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.

– 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";*

Visti:

– l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:

*1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;*

– l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:

*1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*

*2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*

*3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*

*4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*



- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

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 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 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.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

*"2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di 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, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia*



*prossimi al valore medio per fascia demografica 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. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."*

Rilevato che alla data odierna il DPCM indicato al comma 2 sopra citato non è ancora stato emesso e, pertanto, per poter procedere all'adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale si fa riferimento alla legislazione vigente, in attesa delle nuove disposizioni applicative;

Atteso dunque che il quadro normativo vigente 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).

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."*

Visto il testo dell'art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come introdotto dall'art. 14-bis, c. 1, lett. b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26:

***"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."***

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."*

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."*

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. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilità.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente".*

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.

Considerato ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 38 in data 19.3.2019, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto "Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021";

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020-2022, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

**RICHIAMATO** 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.*

DATO ATTO che l'ente è in regola con gli adempimenti obbligatori per legge per poter procedere alla programmazione di assunzioni:

- con delibera di Giunta Comunale n. 1 del 03.02.20 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne di cui all'art. 48 del D. Lgs. 198/2006;
- con delibera di Giunta Comunale n. 2 del 03.02.20 è stato approvato il Piano della Performance di cui all'art. 10 comma 5 del D. Lgs. 150/09;
- La spesa di personale dell'ente del 2020, comprese le assunzioni programmate con il presente atto, è inferiore alla media del triennio 2011-2013, come richiesto dall'art. 1, comma 557, della legge 296/2003 e art. 3, comma 5 bis, del D. L. 90/2014;
- Il bilancio di previsione 2019/2021 è stato approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 7 del 17.4.2019;
- Il rendiconto dell'esercizio finanziario 2018 è stato approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 14 del 18.7.2019;
- per entrambi i relativi dati sono stati inviati alla BDAP ai sensi dell'art. 9 comma 1 quinquies del D.L. 113/2016 convertito dalla legge 160/2016 e modificato dall'art. 1 della legge 145/2018;
- con Delibera di G.C. n. 117 del 09.12.2019 è stata effettuata la ricognizione delle società partecipate verificando che l'Ente non è tenuto a redigere il Bilancio Consolidato e tale delibera è stata inserita nella BDAP in data 03.02.2020;
- ha rispettato il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finale e spese finali di cui all'art. 1 comma 466 della legge 232/2016 per l'anno 2018;
- ha certificato il rispetto degli obblighi di monitoraggio e certificazione del saldo non negativo dell'anno 2018 di cui ai commi da 469 a 474 dell'art. 1 della legge 232/2016, inviando i relativi dati alla Ragioneria Generale dello Stato;
- la piattaforma per la certificazione dei crediti (PCC) ex art. 27 del D.L. 66/2014 è stata attivata e viene regolarmente tenuta e allo stato attuale non vi sono crediti per i quali non sia stata rilasciata la relativa certificazione, ex art. 9, comma 3 bis, D.L. 185/2008
- ha un rapporto tra spese di personale e spese correnti pari al 25,88%;

DATO atto che la spesa di personale a regime dell'ente, comprese le assunzioni programmate, risulta inferiore a quella del triennio 2011/2013, che era di € 1.826.095,87:

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 predisposta dal responsabile competente sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a 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;

che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 e acquisita agli atti d'ufficio non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in quanto risultano carenze in tutti i settori;

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 segue:

Spesa del personale in servizio (+)	€ 855.728,00
Spesa potenziale calcolata sulle facoltà assunzionali disponibili (comprehensive di quanto stabilito da leggi speciali e da procedure di stabilizzazione) (+)	€ 208.135,14
<b>Spesa potenziale massima (A) (=)</b>	<b>€ 1.063.863,14</b>

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2020 – 2022 l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno IN SERVIZIO (+)	€ 855.728,00
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale IN SERVIZIO (+)	€ .....
Possibili espansioni da part-time a tempo pieno (+)	€ .....
Personale in comando in entrata (+)	€ .....
Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti (+)	€ .....
Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni) (+)	€ 16.748,00
Facoltà assunzionali a legislazione vigente (+)	€ 31.486,36
Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (+)	€ .....
Assunzioni per mobilità (+)	€ .....
Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (+)	€ .....
<b>Spesa TOTALE (B) (=)</b>	<b>€ 903.962,36</b>



Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2020 – 2022 (B) è inferiore alla spesa potenziale massima (A);

A SEGUITO di ciò, la nuova dotazione organica risulta essere quella di cui all'ALLEGATO B con 58 posti di cui 38 coperti e 20 vacanti tutti a tempo pieno;

VISTO l'art. 33 co. 1 e 2 del D.lgs. n. 165/2001 che prescrive alle Amministrazioni di adottare speciali provvedimenti nel caso in cui rilevino eccedenze di personale o esuberi e dato atto che dalla dotazione organica di cui alla presente delibera non risultano eccedenze né esuberi in quanto vi sono carenze in tutte le categorie e pertanto non è necessario collocare nessun dipendente in disponibilità;

DATO ATTO che l'ente risulta in regola con le assunzioni obbligatorie ai sensi dell'art. 7, comma 6, del D.L. 101/2013, avendo in servizio n. 2 unità di dipendenti appartenenti a categorie protette;

DATO ATTO che:

- Il numero dei dipendenti della dotazione organica passa da 66 a 58
- la spesa teorica per la dotazione organica (calcolata sulla base degli stipendi previsti dal CCNL 21.5.2018) passa da € 1.307.304,72 (spesa vecchia dotazione) a € 1.104.204,44 (spesa nuova dotazione) (allegato B);

DATO ATTO che non sono stati esternalizzati servizi precedentemente gestiti all'interno ai sensi dell'art. 6bis del D. Lgs. 165/01;

Richiamato l'art. 19, c. 8, L. 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 il parere del Revisore n. 62 rilasciato in data 04.02.2020, ai sensi dell'art. 239 comma 1 lettera b) del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, 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, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006;

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica organica dell'ente (allegato B);

DATO ATTO che, al momento si intende rinviare a successivo atto la problematica delle stabilizzazioni dei lavoratori ex LSU/LPU, in aderenza alle possibilità concesse dalla legge 160/2019;

VISTO altresì l'articolo 1, commi 495 e 497 della suddetta legge n. 160/2019, secondo il quale le p.a. possano assumere LSU anche con contratti a tempo parziale, eventualmente in deroga al piano del fabbisogno di personale e ai vincoli assunzionali vigenti per il solo anno 2020, in qualità di lavoratori sovrannumerari alla dotazione organica, al fine di semplificare le assunzioni degli LSU;

Visto il piano occupazionale 2020 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'allegato A) alla presente deliberazione;



Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2020 prevede complessivamente n. 2 posti da ricoprire, di cui 1 a tempo indeterminato e 1 mediante avviso pubblico ex art. 110 TUEL;

*Dato atto che:*

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2020-2022 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente *ha in corso* percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2020-2022 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

Accertato che sul presente provvedimento è stata espletata la procedura di informazione così come risulta dalla nota n. 1769 in data 04.02.2020;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

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;

## PROPONE

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020-2022 - piano occupazionale per l'anno 2020-2022**, allegati alla presente proposta di deliberazione quali parti integranti e sostanziali;
2. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente, allegata alla presente proposta di deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
3. di dare atto che la programmazione:
  - è stato redatta nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
  - *non prevede* stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001, in quanto le stesse saranno programmate con separato atto, utilizzando le deroghe previste dalla legge 160/2019;

4. di dare atto che:
- il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
  - l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;
5. di **DARE ATTO** infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
6. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 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.
7. Di trasmettere copia della presente al Ministero dell'Interno – COSFEL, per la prescritta approvazione, in quanto il Comune di Belvedere Marittimo ha dichiarato il dissesto con deliberazione del Consiglio Comunale n. 71/2019 e pertanto è sottoposto ai controlli centrali.

*Il Responsabile del Settore*  
**Daniele Ponte**



*Comune di BELVEDERE MARITIMO (Prov. Cosenza)*

## **PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

### **Piano Assunzionale anno 2020**

RILEVATO che la disciplina della programmazione dei fabbisogni di personale è contenuta nell'art. 6 del D. lgs. 165/01, modificato dall'art. 4 del D. Lgs. 75/2017 che impone alle pubbliche amministrazioni di adottare un piano triennale dei fabbisogni del personale indicando contestualmente la consistenza della dotazione organica in base ai fabbisogni programmati.

VISTE le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA approvate con decreto del Ministro per la Funzione Pubblica ai sensi dell'art. 6 ter del D. Lgs. 165/01 - Pubblicate in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018

DATO atto che il Comune di Belvedere Marittimo ha dichiarato il dissesto finanziario con Deliberazione di C.C. n. 71 del 30.10.2019 ed è pertanto sottoposto al controllo centrale sulla dotazione organica e sulle assunzioni di personale, ai sensi dell'art. 243 del TUEL;

DATO atto che la dotazione organica rideterminata ai sensi dell'art. 259 co. 6 del Tuel prevede complessivamente 58 posti tutti a tempo pieno dei quali 38 coperti e 20 vacanti (a fronte dei 66 previsti nella precedente dotazione approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 206/2010);

DATO atto che, allo stato attuale, l'ente si trova in una difficilissima situazione con gravi problemi ad assicurare i servizi essenziali in quanto risultano vacanti in particolare i posti di Responsabile della Polizia Locale e dell'Ufficio Tecnico Settore Manutentivo;

QUESTA carenza estrema di personale in alcuni settori nevralgici determina gravi problemi e ritardi nell'espletamento dei compiti d'istituto;

VISTO l'art. 259 co. 6 del TUEL che consente di effettuare assunzioni a tempo determinato o flessibili nel limite del 50% della spesa media sostenuta a tale titolo per l'ultimo triennio antecedente l'anno cui l'ipotesi si riferisce;

DATO ATTO che l'ipotesi di bilancio è riferita all'anno 2020 e pertanto il triennio di riferimento è 2017/2019;

RILEVATO come la spesa del triennio 2017/2019 sia la seguente:

2017	2018	2019	Totale	Media	50%
0	29.775,50	37.219,38	66.994,88	33.497,44	16.748,72

**Dato atto che** per l'anno 2017 non ci sono state assunzioni di natura flessibile e pertanto la media è calcolata sugli anni 2018/2019, pari ad Euro 16.748,72, che consente di effettuare un'unica assunzione di categoria D part-time 50% e pertanto la si intende programmare per l'ufficio tecnico che è quello al momento più sottodimensionato;

**Dato Atto che** l'assunzione verrà effettuata ai sensi dell'art. 110 primo comma del TUEL, su un posto di categoria D vacante nella dotazione organica rideterminata, in forza all'ufficio tecnico comunale settore manutentivo e che tale possibilità risulta prevista nel regolamento degli uffici e dei servizi all'art. 15, dando al contempo atto che non si tratta di un posto di qualifica dirigenziale e pertanto non è soggetto alla limitazione del 30%;

**DATO ATTO** che viene rispettato il limite del 25% dell'art. 52 co. 2 CCNL 21.05.2018 in quanto nella dotazione organica rideterminata sono presenti n. 9 posti di categoria D (dei quali due vacanti) tutti a tempo pieno;

**DATO ATTO** che l'ente è in regola con gli adempimenti obbligatori per legge per poter procedere alla programmazione di assunzioni

**DATO atto** che la spesa di personale a regime dell'ente, comprese le assunzioni programmate, risulta inferiore a quella del triennio 2011/2013, che era di € 1.826.095,87:

propone di

### **PROGRAMMARE**

1. la seguente assunzioni di personale a tempo determinato per la durata di mesi 12:

CATEGORIA	NUMERO POSTI	PROFILO	REGIME ORARIO
D	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	ASSUNZIONE A T.D. EX ART. 110 PART TIME 50%

2. la seguente assunzione a tempo indeterminato:

CATEGORIA	NUMERO POSTI	PROFILO	REGIME ORARIO
D	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO POLIZIA LOCALE	ASSUNZIONE A T.I.  Tempo Pieno

Dare atto che la spesa complessiva prevista per l'assunzione a tempo determinato di €16.748,72 rientra nel limite assunzionale calcolato ai sensi dell'art. 259 co. 6 del Tuel;

dare atto che tale l'assunzione verrà effettuata ai sensi dell'art. 110 primo comma del TUEL, su un posto di categoria D vacante nella dotazione organica rideterminata, in forza all'ufficio tecnico comunale settore manutentivo;

dare atto che la spesa complessiva di personale comprese le assunzioni di che trattasi rientra nel limite complessivo di cui all'art.1 comma 557 della L.296/2006 e ss.mm.ii essendo inferiore alla media del triennio 2011/2013.

## **Piano Assunzionale anno 2021**

Non sono previste assunzioni

## **Piano Assunzionale anno 2022**

Non sono previste assunzioni

Comune di **BELVEDERE MARITTIMO** (Prov. Cosenza)

**DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE**

**2020**

**RAFFRONTO DEI COSTI TRA PRECEDENTE E NUOVA DOTAZIONE ORGANICA**

CAT	COSTO UNIT	POSTI PRECED D.O.	COSTO PRECED D.O.		POSTI NUOVA D.O.	COSTO NUOVA D.O.
D	21.976,71	17	373.604,07		9	197.790,39
C	20.198,15	25	504.953,75		20	383.764,85
B	17.904,71	23	411.808,33		15	268.570,65
A	16.938,57	1	16.938,57		14	254.078,55
			1.307.304,72		58	1.104.204,44

**DOTAZIONE DETTAGLIATA**

CATEGORIA D					
SETTORE	DOTAZ PRECED	NUOVA DOTAZ	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	NOTE
Affari Istituzionali	1	1	1	0	
Demografico	3	1	1	0	2 soppressi
Entrate	0	0	0	0	
Economico	4	2	2	0	2 soppressi
Tecnico urbanistico	1	1	1	0	
Lavori pubblici	1	1	1	0	
Manutentivo	2	1	0	1	1 soppresso
Socio culturale	1	1	1	0	
Polizia locale	4	1	0	1	3 soppressi
<b>TOTALE</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>8 soppressi</b>



CATEGORIA C					
SETTORE	DOTAZ PRECED	NUOVA DOTAZ	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	NOTE
Affari Istituzionali	1	1	1	0	
Demografico	4	3	2	1	1 soppresso
Entrate	2	2	1	1	
economico	5	3	3	0	2 soppressi
Tecnico urbanistico	2	2	2	0	
Lavori pubblici	1	1	1	0	
manutentivo	0	0	0	0	
Socio culturale	0	0	0	0	
Polizia locale	10	8	8	0	2 soppressi
<b>TOTALE</b>	<b>25</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	

CATEGORIA B					
SETTORE	DOTAZ PRECED	NUOVA DOTAZ	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	NOTE
Affari istituzionali	4	3	2	1	1 soppresso
Demografico	0	0	0	0	
Entrate	0	0	0	0	
economico	0	0	0	0	
Tecnico urbanistico	1	1	1	0	
Lavori pubblici	1	1	1	0	
manutentivo	17	7	7	0	10 soppressi
Socio culturale	0	1	0	1	1 istituito
Polizia locale	0	2	1	1	2 istituiti
<b>TOTALE</b>	<b>23</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	

CATEGORIA A					
SETTORE	DOTAZ PRECED	NUOVA DOTAZ	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	NOTE
Affari Istituzionali	1	4	0	4	3 istituiti
Demografico	0	0	0	0	
Entrate	0	0	0	0	
Economico	0	2	0	2	2 istituiti
Tecnico urbanistico	0	0	0	0	
Lavori pubblici	0	0	0	0	
manutentivo	0	0	0	0	
Socio culturale	0	6	0	6	6 istituiti
Polizia locale	0	2	0	2	2 istituiti
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	

RIEPILOGO NUOVA DOTAZIONE ORGANICA					
SETTORE	D	C	B	A	
Affari Istituzionali	1	0	3	4	8
Demografico	1	4	0	0	5
Entrate	0	2	0	2	3
Economico	2	3	0	0	6
Tecnico urbanistico	1	2	1	0	4
Lavori pubblici	1	1	1	0	3
manutentivo	1	0	7	0	8
Socio culturale	1	0	1	6	8
Polizia locale	1	8	2	2	13
<b>TOTALE</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>58</b>

OGGETTO: **Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2020 – 2022. Nuova dotazione organica e Piano occupazionale per il triennio 2020-2022. Ricognizione negativa eccedenze di personale e soprannumero.**

**PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA**

Il Responsabile del Settore Affari Istituzionali in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento, ai sensi degli articoli 49 comma 1 e 147-bis, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000 rilascia PARERE FAVOREVOLE sulla presente proposta a condizione che le assunzioni previste dal piano vengano effettuate a seguito dell'autorizzazione da parte della Cosfel.

Data 11.02.2020

*Il Responsabile del Settore Affari Istituzionali*  
**Daniele Ponte**



**PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE**

Il Responsabile del Settore Economico in ordine alla regolarità contabile del presente provvedimento, ai sensi degli articoli 49 comma 1 e 147-bis, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000 rilascia PARERE FAVOREVOLE sulla presente proposta.

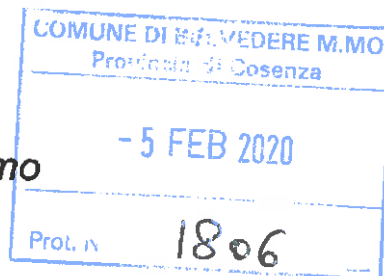
Data 11.02.2020

*Il Responsabile del Settore Economico*  
**Dott.ssa A. Grosso Ciponte**



**Comune di Belvedere Marittimo**

**Provincia di Cosenza**



N. <u>62</u> Data <u>04/02/2020</u>	Parere sul piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022
--	--

L'organo di revisione economico finanziaria Dott.ssa Filomena Chiarina Turano, nominata con delibera dell'organo consiliare n. 13 del 30.06.2017, ha esaminato, per esprimere il proprio parere, la proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto: "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022"

**VISTO**

- l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75
- l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto tra art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014, L. 208/2015 (legge di stabilità 2016), D.L. 113/2016 convertito Legge 7 agosto 2016, D.L. 50/2017 convertito in legge 96/2017 (decreto Enti locali);
- il D.M. 8 maggio 2018 recante "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA";

Analizzata la proposta di deliberazione avente ad oggetto: "Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2020 - 2022. Nuova dotazione organica e Piano occupazionale per il triennio 2020-2022. Ricognizione negativa eccedenze di personale e soprannumero";

**VERIFICATO CHE**

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli responsabili apicali dell'Ente, conservate in atti, e tale ricognizione ha dato esito negativo;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- il valore medio della spesa di personale del 2011-2013, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296, è pari a €. 1.846.003,91 e in sede previsionale la spesa di personale per il triennio 2020-2022 si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013;
- Dispone di una capacità assunzionale sufficiente all'attuazione del programma di assunzioni previsto nella presente delibera, grazie alle cessazioni intervenute nel quinquennio precedente, secondo i calcoli elaborati ai sensi della normativa citata in premessa.

**ATTESTATO**


Che il valore di spesa corrispondente alla dotazione organica approvata con il presente atto, in attuazione dell'art. 6 del D.Lgs.165/2001, si mantiene all'interno dei vincoli finanziari previsti per gli Enti locali (media della spesa nel triennio 2011-2013), nonché delle altre limitazioni in materia di spesa di personale;

Per tutto quanto sopra espresso,

**Formula PARERE POSITIVO al Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2020/2022 del Comune di Belvedere Marittimo (CS)**

Raccomanda, inoltre, che :

- La Deliberazione venga trasmessa entro 30 giorni al Ministero dell'Interno – COSFEL, per la prescritta approvazione, in quanto il Comune di Belvedere Marittimo ha dichiarato il dissesto con deliberazione del Consiglio Comunale n. 71 del 31.10.2019;
- nel corso dell'attuazione del Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2020/2022, e all'atto delle assunzioni o mobilità, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio.

  
Il **Revisore dei Conti**  
Dott.ssa **Filomena Chiarina Turano**