



COMUNE DI CREMA

SEGRETERIA GENERALE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 2015/00143 DEL 13/04/2015
N. PROG.: 753

L'anno 2015, il giorno tredici del mese di aprile, alle ore 14:30 presso la sede di Palazzo Comunale - si è riunita la Giunta Comunale all'uopo convocata.

Presiede: Il Sindaco - Stefania Bonaldi -

Partecipa: Il Segretario Generale - Maria Caterina De Girolamo -

Alla trattazione del presente argomento, risultano presenti (p) ed assenti (a) i Signori:

1	BONALDI STEFANIA	Sindaco	P	
2	BERETTA ANGELA	Vice Sindaco		Ag
3	BERGAMASCHI FABIO	Assessore		Ag
4	SALTINI MORENA	Assessore	P	
5	VAILATI PAOLA	Assessore	P	
6	PILONI MATTEO	Assessore	P	
7	GALMOZZI ATTILIO	Assessore	P	

OGGETTO: PIANO DELLE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO DELL'ANNO 2015, PROGRAMMAZIONE DEL TRIENNIO DI RIFERIMENTO E ADEGUAMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- l'attuale quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento al TUEL Dlgs 267/2000 e al Dlgs 165/2001, relativo alle norme generali sull'ordinamento del lavoro dei dipendenti delle PA, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;
- l'art. 1 del Dlgs 165/2001 stabilisce le finalità che devono essere sottese alla definizione delle dotazioni organiche delle PA:
 - "a) accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;
 - b) razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;
 - c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica."
- gli art. 89 – 91 del TUEL Dlgs 267/2000, disciplinando la potestà regolamentare degli enti locali, prevedono che:
 - "Gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche (...) nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle

proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti.”

“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 (cd categorie protette), finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”.

- l'art. 6 del Dlgs 165/2001, dispone che:

“Nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all'articolo 1, comma 1, previa verifica degli effettivi fabbisogni ...”

“Nell'individuazione delle dotazioni organiche, le amministrazioni non possono determinare, in presenza di vacanze di organico, situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni...”

“Le variazioni delle dotazioni organiche sono approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale (...) e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale.”

“Il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti (...) sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti.”

DATO ATTO che, per quanto attiene la “dotazione organica”:

- si rammenta come si tratti di una teorica configurazione delle esigenze organizzative con la funzione di determinare, categoria per categoria, il numero di lavoratori necessari al perseguimento dei fini istituzionali;
- il Regolamento Comunale di Organizzazione, all'art. 9, prevede che la definizione della dotazione organica deliberata dalla Giunta Comunale, sia costituita come “contenitore unico di posizioni funzionali” (cioè prevedendo una distinzione di posti per categoria e non per profilo professionale o per assegnazione al singolo servizio) e si qualifica quale strumento gestionale di flessibilità dell'organizzazione e dell'impiego delle risorse umane;

RILEVATO, pertanto come, per quanto retro indicato, vi sia un allineamento tra dotazione organica teorica e fabbisogno di personale, pianificato nel triennio, con riferimento al costo del personale nell'ambito della capacità di spesa dell'ente;

RILEVATA la necessità di programmare le risorse umane in funzione delle politiche e degli obiettivi strategici perseguiti dall'Amministrazione e quindi di definire il fabbisogno di personale dell'Ente per il triennio di riferimento 2015-2017, tenendo conto delle linee programmatiche, delle risorse umane disponibili in servizio, delle professionalità acquisite ed acquisibili dall'interno dell'ente nonché della previsione di spesa iscritta nel bilancio pluriennale;

RICHIAMATE le deliberazioni di Giunta Comunale:

- n. 50 del 12.02.2008, relativa alla definizione della dotazione organica, che indica n. 268 posti, di cui uno a part-time;
- n. 394 del 3/12/2014, con la quale viene delineato il nuovo assetto organizzativo dell'Ente, in termini di macrostruttura e funzionigramma, rinviando la determinazione della dotazione organica a seguito: dell'assegnazione dei dipendenti in servizio ai dirigenti, dei risultati delle procedure, avviate anche in un quadro di conformità al DL 33/2013, ricognitive di carichi, funzioni e professionalità;
- n. 37 del 23.2.2015, adottata a stralcio e in via d'urgenza nelle more dell'adozione del piano triennale del fabbisogno 2015–2017 in corso di predisposizione, relativa a n. 3 assunzioni di particolari professionalità per la sostituzione di personale cessato dal servizio;

ATTESO come i Dirigenti abbiano dichiarato l'assenza di eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del Dlgs 165/2001, nonché le necessità di assunzione che, in relazione alla capacità di spesa dell'ente, si riferiscono alla sostanziale sostituzione di personale cessato nell'anno in corso o di prossima cessazione già definita, come di seguito riepilogato:

- n. 1 Assistente sociale, categoria D (già previsto con deliberazione GC n. 37/2015)
- n. 1 Ufficiale di Polizia locale, categoria D (già previsto con deliberazione GC n. 37/2015)
- n. 1 Agente di Polizia locale, categoria C (già previsto con deliberazione GC n. 37/2015)
- n. 1 Funzionario amministrativo-contabile per Servizio Tributi, categoria D (prossima cessazione)

- n. 1 Agente di Polizia Locale, categoria C (prossima cessazione)
- n. 1 Assistente amministrativo contabile, categoria C (cessazione intervenuta)

RITENUTO di confermare, inoltre, l'assunzione di n. 1 Operaio specializzato di categoria B addetto alla manutenzione, già previsto nel piano assunzionale dello scorso anno e non realizzata non essendosi verificate le condizioni di disponibilità della spesa;

RICALCOLATA la dotazione organica come segue:

Categoria	Posti	Di cui part-time	Di cui vacanti alla data attuale	note
Dirigenti	4	-	1	Attualmente in servizio 1 Dirigente ex art. 110, c.2
Categoria D	43	-	2	
Categoria C	104	1 al 50%	4	
Categoria B	52		1	
Totale	203	Di cui 202 a tempo pieno e 1, di categoria C a part-time al 50%		

dando atto che:

- il rapporto dipendenti/abitanti, pari a 170,46, risulta essere ben al di sotto di quello medio previsto per gli enti in condizione di dissesto della fascia demografica di riferimento (1/133), ai sensi del DM 24 luglio 2014 valido per il triennio 2014-2016;
- la normativa in materia di contenimento della spesa di personale ha comportato, negli anni, una revisione organizzativa importante, orientata a mantenere il medesimo livello qualitativo/quantitativo di servizi erogati a fronte di un severo intervento di razionalizzazione dell'impiego delle risorse umane, puntando sulla professionalizzazione e sulla formazione dei dipendenti;
- la rideterminazione in n. 203 unità della dotazione organizzativa, con contestuale elisione di 65 posti, allo stato non coperti e comunque non ricopribili in base agli atti di programmazione della spesa di personale adottati resta, in ogni caso, suscettibile di verifica e revisione in base alle possibili sopravvenute esigenze di copertura di servizi e di professionalizzazione delle competenze, verifica cui si potrà procedere solo a seguito di un costante monitoraggio sull'andamento dei servizi medesimi e dei limiti di spesa di personale;

VISTA la legge 23.12.2014, n. 190, ed in particolare l'art. 1, comma 424, nonché la circolare n. 1/2015 del 30.1.2015 del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione e Ministero per gli affari regionali e le autonomie, nonché la nota del Dipartimento della Funzione pubblica n. 0020506 P-4.17.1.7.4 del 27.3.2015, e rilevato che:

- al fine di dare attuazione alle disposizioni in materia di personale, in relazione al riordino delle funzioni delle provincie e delle città metropolitane, il legislatore vincola gli enti a destinare le proprie disponibilità assunzionali degli anni 2015 e 2016 all'immissione nei ruoli del personale in soprannumero degli enti di area vasta;
- nelle more del completamento del procedimento di riduzione del personale di tali enti e di ricollocazione del personale in esubero, è fatto divieto, per le pubbliche amministrazioni, di effettuare assunzioni a tempo indeterminato, ad eccezione di quelle previste da norme speciali e per le categorie infungibili, come, ad esempio, gli educatori e gli insegnanti degli enti locali;
- non è consentito bandire nuovi concorsi né procedure di mobilità sui budget 2015 e 2016, ad eccezione delle categorie infungibili;
- il Dipartimento della Funzione Pubblica è incaricato di predisporre una piattaforma informatica per rendere trasparente la "domanda" e "l'offerta" di mobilità e per velocizzare il processo di assegnazione del personale in esubero;
- fintanto che non sarà implementata la piattaforma di incontro di domanda e offerta di mobilità presso il Dipartimento della funzione pubblica, è consentito alle amministrazioni pubbliche indire bandi di procedure di mobilità volontaria riservate esclusivamente al personale di ruolo degli enti di area vasta;
- le procedure di mobilità volontaria, anche se riservate, si svolgono secondo i criteri generali e l'onere del dipendente trasferito ricade interamente sull'amministrazione con autonomia di bilancio;

- gli adempimenti di cui all'art. 34-bis del D.lgs 165/2001 (cd mobilità d'ufficio di personale in esubero) devono in ogni caso precedere le procedure di reclutamento dall'esterno;

RICHIAMATI i riferimenti di legge, per come aggiornati alla data odierna, relativi ai vincoli di spesa per il personale:

- il D.L. n.112/2008, convertito in Legge 133/2008, che, all'art. 76, c.4, stabilisce che in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;
- la legge 296/2006, art. 1, c. 557 e c. 557-quater, che dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurino, 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 del 19.8.2014, e quindi del triennio 2011-2013, e, ai sensi del c. 557-ter, che il mancato rispetto, comporta il divieto di procedere a nuove assunzioni a qualsiasi titolo;
- il D.L. n. 90 del 24.6.2014, convertito con modificazioni con Legge n. 114 del 11.8.2014, che prevede, all'art. 3 c. 5, che 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. 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;
- la Legge 190 del 23.12.2014, art. 1, c. 424, che prevede l'applicazione della suddetta norma relativa al turn over come retro indicato, definendo, tuttavia, per gli anni 2015 e 2016, la possibilità di destinare il 100 per cento del budget del turn over al collocamento del personale di area vasta in esubero;
- il D.L. 95/2012, convertito con Legge n. 135 del 7.8.2012, art. 14, c.7, che stabilisce che le cessazioni dal servizio per processi di mobilità non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn-over, quindi il trasferimento di personale tra Enti sottoposti a vincoli assunzionali non è considerata nuova assunzione ai fini dei limiti di legge per il turn-over;
- il D.lgs 198/2006, art. 48, che prevede che gli enti pubblici predispongono piani di azioni positive per le pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, e che in caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 relativo al divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

CONSIDERATO che la spesa del personale, prevista per il triennio, calcolate considerando il personale in servizio e le assunzioni come retro indicate, trova copertura nel bilancio di previsione 2015 e Pluriennale 2015-2016-2017, e con particolare riferimento al limite di spesa di cui alla legge 296/2006, art. 1, comma 557, è prevista come segue:

- anno 2015 € 6.792.969,32
- anno 2016 € 6.815.241,19
- anno 2017 € 6.815.241,19

atteso come i parametri siano ampiamente al disotto del limite di legge che, calcolato ai sensi dell'art. 1, c. 557-quater, L.296/06, ammonta a € 7.239.533,78, considerato che la minor spesa dell'anno 2105 deriva da rimborsi relativi a personale comandato presso altri enti, e che comunque potranno esserci ulteriori riduzioni della spesa in conseguenza di cessazioni dal servizio di personale ad oggi non prevedibili con sufficiente precisione;

PRESO ATTO che il Comune di Crema:

- ha sempre rispettato il Patto di stabilità interno dall'anno della sua istituzione, cioè dal 1999, incluso l'ultimo esercizio finanziario come certificato nel Rendiconto di gestione dell'esercizio 2013;
- non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.lgs 267/2000;
- la spesa di personale rientra nei limiti di legge sopra indicati;
- nell'anno 2104 si sono verificate n. 12 cessazioni di dipendenti, di cui n. 8 da conteggiare ai fini del turn-over da cui deriva una somma pari a € 358.756,32, che ricondotta al 60% risulta pari a € 215.253,79;
- ha approvato il piano triennale delle azioni positive e per le pari opportunità, ai sensi del D.lgs 198/2006, con deliberazione di Giunta n. 308 del 17.10.2012;

DATO ATTO come il presente provvedimento assuma efficacia ed operatività solo dopo l'avvenuta acquisizione, in merito, dell'attestazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi della Legge 448/2001, art. 19, c.8, in ordine alla verifica del rispetto, osservato dai documenti di programmazione del fabbisogno del personale in questa sede adottati, del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge 449/1997 (spese di personale);

PRESO ATTO dei pareri, riportati in calce (**) espressi sulla proposta di deliberazione ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 267/2000;

D E L I B E R A

a) Di definire la dotazione organica come segue:

Categoria	Posti		note
	Tempo pieno	part-time	
Dirigenti	4	-	Attualmente in servizio un Dirigente ex art. 110, c.2
Categoria D	43	-	
Categoria C	103	1 al 50%	
Categoria B	52		
Totale	202	1 al 50%	
Totale posti	203		Di cui 1 a part-time al 50%

- b) Di definire la programmazione triennale del fabbisogno di personale del periodo 2015- 2017 prevedendo che l'Amministrazione provveda:
- Alla sostituzione del personale cessato nel rispetto dei limiti di legge, come dettagliatamente illustrato in premessa
 - Alla sostituzione anche del personale ceduto in mobilità ai sensi dell'art. 30 del D:lgs 165/2001, sempre garantendo il rispetto dei limiti di legge in base alle disponibilità di bilancio ed in relazione alle priorità che saranno definite annualmente;
- c) Di dare atto che, allo stato attuale, non sono stati segnalati dai Dirigenti e non risultano presenti esuberi di personale rispetto alla propria dotazione organica;
- d) Di approvare il seguente piano delle assunzioni a tempo indeterminato dell'anno 2015, includendo e confermando quanto già definito con deliberazione di Giunta Comune n. 37/2015:
- n. 1 Assistente sociale, categoria D (già previsto)
 - n. 1 Ufficiale di Polizia Locale, categoria D (già previsto)
 - n. 1 Funzionario amministrativo-contabile per servizio Tributi, categoria D
 - n. 2 Agenti di Polizia Locale, cat. C (di cui uno già previsto)
 - n. 1 Assistente amministrativo-contabile, cat. C, per Servizi finanziari
 - n. 1 Operaio specializzato, categoria B addetto alla manutenzione
- per un totale di n. 7 unità, definendo la decorrenza delle assunzioni in coerenza con la cessazione del personale e la conseguente disponibilità della spesa;
- e) Di provvedere alle assunzioni, come previsto dalla legge, in via prioritaria tramite la mobilità del personale degli Enti di area vasta, mobilità volontaria da altre Pubbliche Amministrazioni, mobilità di personale in esubero e, in caso di esito negativo, di procedere allo scorrimento di graduatorie in corso di validità e quindi tramite concorso pubblico, nei limiti consentiti dalla legge anche con riferimento al turn-over, ove applicabile, ed eventualmente, in caso di incapienza del fondo, posticipando le assunzioni all'anno successivo;
- f) di dare atto come, nell'ambito della programmazione triennale, e fatte salve le modifiche in ordine alla disciplina in materia di norme relative al contenimento della spesa di personale, e comunque nei limiti delle percentuali di turn-over ammissibile per l'anno di riferimento, l'Amministrazione si impegna a procedere alla sostituzione dei dipendenti a qualsivoglia

titolo cessati nei limiti di effettiva applicabilità delle norme in materia di turn-over ed avuto riguardo alla verifica del fabbisogno organizzativo, previa eventuale modifica della categoria contrattuale prevista nella dotazione organica;

- g) di trasmettere il presente atto alla Direzione del personale per l'adozione degli atti di gestione di competenza;
- h) di trasmettere copia del presente atto alle rappresentanze sindacali, per opportuna informazione
- i) di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, c.4 del D.lgs 267/2000, al fine di procedere con urgenza all'avvio delle procedure di reclutamento del personale.

(**) PARERI SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

- 1) Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione

13/04/2015

Il Dirigente
Maria Caterina De Girolamo

- 2) La presente proposta contiene riflessi finanziari diretti a carico del Bilancio comunale che dovranno concretizzarsi con successivi atti amministrativi e che, comunque, trovano debito riferimento negli stanziamenti assegnati, in sede di Bilancio Preventivo 2015, al Responsabile del Settore competente (Risorse Umane). Parere favorevole.

13/04/2015

Il Ragioniere Capo
Mario Ficarelli

posta in votazione la suesposta proposta di deliberazione viene approvata con voti unanimi legalmente espressi ed altresì, con successiva unanime votazione, viene dichiarata immediatamente eseguibile

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
F.to Stefania Bonaldi

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Maria Caterina De Girolamo

La presente deliberazione viene:
- inviata ai capigruppo consiliari

La presente deliberazione, viene pubblicata, mediante affissione all'Albo Pretorio il giorno 20/04/2015 rimanendovi per 15 gg. consecutivi, ai sensi e per gli effetti dell'art. 124 del D. Lgs. 18/8/2000 n. 267, e cioè a tutto il 05/05/2015

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Maria Caterina De Girolamo

Copia conforme all'originale.

20/04/2015