



COMUNE DI VADO LIGURE

PROVINCIA DI SAVONA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

[#] Comunicata ai Capigruppo

N. 119 Registro Deliberazioni

Data 11/10/2019

OGGETTO :

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2020 - 2022 E PIANO
OCCUPAZIONALE 2020 - 2022- APPROVAZIONE

In data 11 OTTOBRE 2019 alle ore 08:30, in Vado Ligure nella sede Comunale, si è riunita la
Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Carica	Presente	Assente
GIULIANO MONICA	Sindaco	X	
GILARDI FABIO	Vice Sindaco	X	
OLIVERI MIRELLA	Assessore	X	
FALCO FABIO	Assessore	X	
ROSSI ENNIO	Assessore	X	

Partecipa il Vice Segretario TOMBESI D.SSA NORMA

Il Signor GIULIANO MONICA - Sindaco - assume la presidenza dell'adunanza, e
constatatane la legalità, dichiara aperta la seduta e pone in discussione la pratica in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTI:

- la deliberazione di C.C. n. 75 del 21/12/2018 con la quale è stato approvato il documento unico di programmazione 2019/2021, nota di aggiornamento e suoi allegati;
- la deliberazione di C.C. n. 76 del 21/12/2018 con la quale è stato approvato il bilancio di previsione 2019/2021 e le sue successive variazioni intervenute;
- la deliberazione di G.C. n. 202 del 27/12/2018 con la quale è stato approvato il piano esecutivo di gestione (P.E.G.) triennale anni 2019/2021 e le sue successive variazioni intervenute;
- d.g.c. n. 100 del 31.07.2019 con la quale è stato approvato e presentato il DUP 2020 – 2022 al Consiglio Comunale;

PREMESSO CHE:

- con la D.G.C. n. 139 del 12.10.2018 recante “ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2019-2021” sono stati approvati da questo Ente il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2019-2021, la dotazione organica dell’Ente, i prospetti relativi alle facoltà assunzionali dell’Ente relative agli anni 2019, 2020, 2021 nonché il nuovo piano occupazionale per il triennio 2019-2020-2021, aggiornati alle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA.”, approvate con Decreto Ministeriale dell’8 maggio 2018 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018;
- con la D.G.C. n. 14 del 29.01.2019 è stato approvato il Piano della Performance e degli obiettivi 2019 – 2021;
- che la D.G.C. n. 55 del 26.04.2019 è stato approvato il primo aggiornamento della deliberazione di approvazione del PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2019-2021 E PIANO OCCUPAZIONALE 2019 – 2021;
- che la D.G.C. n. 96 del 29.07.2019 è stato approvato il secondo aggiornamento della deliberazione di approvazione del PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2019-2021 E PIANO OCCUPAZIONALE 2019 – 2021;

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;

VISTI l’art. 6 D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, inoltre l’art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

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 Ministeriale dell'8 maggio 2018 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018;
- 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*";

RILEVATO 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;

RICHIAMATO 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*);

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 rilevinano 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;

ATTESO 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*);

VISTI:

- 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;

- 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."*;

- che l'articolo 3 del d.l. 90/2014, è stato modificato dall'articolo 14 bis del d.l. 4/2019, convertito con legge 26/2019 (Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni), che ha previsto che in merito al turn over del 100% (attuabile dal 2018 per tutti gli enti locali), si possono cumulare le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile;

- 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.”;

- 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 «Mobilita.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”;*

- altresì l'art. 1 comma 47 della legge n. 311 del 2004 che recita “*In vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno (oggi pareggio di bilancio n.d.r.) per l'anno precedente”*

RICHIAMATE altresì le delibere della Corte dei Conti Sezioni riunite n. 59/CONTR/10 e, in ultimo, Sezione Liguria n. 37 del 29/03/2017 che hanno più volte ribadito il principio della neutralità finanziaria della mobilità che dispone che le assunzioni di personale mediante la procedura di mobilità prevista dall'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001 tra enti entrambi sottoposti a regime di limitazione di spesa relativamente alle assunzioni di personale non incidono sui contingenti assunzionali previsti dalla legge per le assunzioni dall'esterno;

RICHIAMATO inoltre il testo del comma 1-quinquies dell'art. 9 del D.L. n. 113/2016 che 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 che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite processi di mobilità interna ed esterna;

- si rileva la necessità di prevedere, nei limiti delle facoltà assunzionali ad esso riservate, il ricorso ad assunzioni a tempo determinato;
- 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;

PRESO ATTO che i costi del personale in servizio come definiti nella propria precedente deliberazione n. 96 del 29.07.2019 devono essere adeguati alle intervenute modifiche organizzative e alle esigenze gestionali dell'ente nonché integrati con i costi riferiti all'annualità 2022;

RICHIAMATE le proprie precedenti deliberazioni nn. 107 del 24/7/2017 di "Approvazione del piano triennale fabbisogno di personale 2018-2020 – Piano assunzionale 2018", 156 del 17/11/2017 ad oggetto "Modifica piano triennale fabbisogno di persone 2018 – 2021 e piano assunzioni 2018", n. 139 del 12/10/2018 recante "Adozione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2019-2021", n. 55 del 26.04.2019 recante "Piano triennale dei fabbisogni del personale 2019-2021 e piano occupazionale 2019 – 2021 – aggiornamento" e n. 96 del 29.07.2019 recante "Piano triennale dei fabbisogni del personale 2019-2021 e piano occupazionale 2019 – 2021 – 2°aggiornamento";

RAVVISATA la necessità di adottare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020-2022, e il relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo, organizzativo e gestionale vigente come sopra modificato;

VISTO che la disciplina relativa alle c.d. "facoltà assunzionali" dei comuni è stata profondamente innovata dal D.L. 34/2019 (come modificato e integrato dalla successiva legge di conversione n. 56 /2019) che, all'art. 33 comma 2, testualmente prevede:

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

loro 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.

PRESO ATTO:

- che la sopra citata norma innova radicalmente delle modalità di computo delle capacità assunzionali ma che l'applicabilità effettiva del meccanismo delineato dalla norma in argomento, è subordinata all'approvazione del decreto attuativo previsto nel secondo capoverso, che stabilirà i valori soglia distinti per fascia demografica, collocandosi al di sotto dei quali sarà possibile assumere senza limitazioni percentuali del turnover, mentre collocandosi al di sopra dei quali vi sarà tempo fino al 2025 per attivare un percorso di adeguamento al “valore soglia” stabilito per la fascia demografica di appartenenza;
- che non è stata introdotta dal legislatore nessuna norma di diritto transitorio che chiarisca come gli enti possano assumere personale fino all'adozione del citato decreto;
- che ad oggi il decreto attuativo citato non è stato adottato;
- che ad oggi, in base al quadro normativo delineatosi, il Comune può procedere con assunzioni nei limiti delle disposizioni vincolistiche tutt'oggi vigenti, nella consapevolezza che, in conseguenza della spesa potrebbe trovarsi al di sopra del valore soglia di sua competenza (ad oggi non ancora definito dal legislatore) essendo tenuto nel corso dei successivi sei anni ricondurre il valore della spesa di personale al valore soglia come definito dall'adottando decreto applicando un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia;

PRESO ATTO altresì che ai sensi dell'art. 3 comma 8 della legge n. 56 del 2019 “*al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001*”;

RICORDATO che questo ente:

- ha rispettato i vincoli del pareggio di bilancio per gli anni 2016, 2017 e 2018;
- ha rispettato il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.;
- ha un rapporto tra spese di personale e spese correnti pari a 24,88%;
- che è stato certificato il rispetto del pareggio di bilancio per l'anno 2018 alla Ragioneria Generale dello Stato in data 25/03/2019 PROT. MEF 45223;

RITENUTO, di confermare quanto già disposto con le proprie precedenti delibere n. 139 del 12.10.2018, n. 55 del 26.04.2019 e 96 del 29.07.2019, relativamente all'esperimento di procedure di mobilità volontaria dall'esterno ex art. 30 d.lgs. 165/2001;

VISTA la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2020 - 2022 predisposta sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei settori, 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 e ss.mm.ii. adottata con propria precedente deliberazione n. 48 del 12.04.2019 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

CONSIDERATO CHE:

- effettuata la ricognizione delle spese di personale medie relative al triennio di riferimento 2011-2013 esse vengono quantificate, al netto delle c.d. "componenti escluse", in € 2.837.391,62= valevole quale limite di spesa di personale per gli anni 2019-2021;
- i limiti di spesa annua per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 sono pari ad € 12.400,00=;

CONSIDERATO CHE per l'anno 2020 la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è determinata come segue:

SPESA POTENZIALE MASSIMA 2020

spesa del personale in servizio previsto a bilancio	2.783.720,58
costo "espansione" part-time attuali in tempo pieno:	21.581,11
spesa per trattamento accessorio indiviso	524.087,64
altre voci spesa di personale indivise	115.832,54
spesa del personale a tempo determinato settore economico finanziario 2019	12.400,00

facoltà assunzionali 2020 (derivante da cessazioni 2020 l.n. 26/2019+ cessazioni 2019 + resti quinquennio precedente)	101.580,04
SPESA POTENZIALE MASSIMA	3.559.201,91
Assunzioni delle Categorie Protette nella quota d'obbligo	0,00
"componenti escluse" (compreso aumento ccnl 2018 oneri diretti/riflessi/irap e perequativo oneri diretti/riflessi/irap)	795.185,42
<u>SPESA POTENZIALE MASSIMA al netto delle "componenti escluse" per raffronto con media triennio 2011-2013</u>	<u>2.764.016,49</u>
LIMITE SPESA DI PERSONALE MEDIA TRIENNIO 2011- 2013 ex art. 1 c. 557 legge 296/2006	2.837.391,62
DIFFERENZA PER CONTROLLO LIMITE	73.375,13

RILEVATO CHE per l'attuazione del piano delle assunzioni 2020 l'Ente deve programmare una spesa complessiva determinata come segue:

PIANO ASSUNZIONI ANNO 2020

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno in servizio	2.703.115,63
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale in servizio	80.604,94
Possibili espansioni dei part time a tempo pieno	21.581,11
Personale in comando in entrata	0
Spesa per trattamento accessorio indiviso	524.087,64
altre voci spesa di personale indivise "DEPURATE" dei comandi in entrata già esposti sopra	115.832,54
Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti	0,00
Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (convenzioni, distacco, fuori ruolo)	0,00
Personale a tempo determinato agente P.M.	12.400,00
Assunzioni delle Categorie Protette nella quota d'obbligo	0,00
Assunzioni a tempo indeterminato dall'esterno effettuabili a legislazione vigente	101.580,04
Totale budget assunzionale 2020 (utilizzato)	101.580,04

come segue (l'elenco che segue è un "di cui"):	
OPERAIO PROFESSIONALE CAT- B1	28.402,02
<i>Resti da riportare all'anno 2021</i>	73.178,02
SPESA TOTALE ATTUAZIONE PIANO ASSUNZIONI 2020	3.486.430,62
Assunzioni delle Categorie Protette nella quota d'obbligo	0,00
"componenti escluse" (compreso aumento ccnl 2018 oneri diretti/riflessi/irap)	795.185,42
<u>SPESA TOTALE ATTUAZIONE PIANO ASSUNZIONI 2020 al netto di "componenti escluse" e altre voci non soggette al limite di spesa</u>	<u>2.691.245,20</u>
LIMITE SPESA PERSONALE MEDIA TRIENNIO 2011-2013 ex art. 1 c. 557 legge 296/2006	2.837.391,62
DIFFERENZA PER CONTROLLO LIMITE	146.146,42

RILEVATO dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2020 è inferiore alla spesa potenziale massima;

CONSIDERATO che per l'anno 2021 la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è determinata come segue:

SPESA POTENZIALE MASSIMA 2021

spesa del personale in servizio previsto a bilancio	2.797.632,38
costo "espansione" part-time attuali ente in tempo pieno	21.581,11
spesa per trattamento accessorio indiviso	474.324,08
altre voci spesa di personale indivise	115.832,54
spesa del personale a tempo determinato previsto a bilancio AGENTE PM 2020	12.400,00
facoltà assunzionali 2020 (derivante da cessazioni 2020 l.n. 26/2019+ cessazioni 2019 + resti quinquennio precedente)	104.382,25
SPESA POTENZIALE MASSIMA	3.526.152,36
Assunzioni delle Categorie Protette nella quota d'obbligo	0,00
"componenti escluse" (compreso aumento ccnl 2018 oneri diretti/riflessi/irap e perequativo oneri diretti/riflessi/irap)	768.262,13

<u>SPESA POTENZIALE MASSIMA al netto delle "componenti escluse" per raffronto con media triennio 2011-2013</u>	<u>2.757.890,23</u>
LIMITE SPESA PERSONALE TRIENNIO 2011-2013 ex art. 1 c. 557 legge 296/2006	2.837.391,62
DIFFERENZA PER CONTROLLO LIMITE	79.501,39

RILEVATO che per l'attuazione del piano delle assunzioni 2021 l'ente deve programmare una spesa complessiva determinata come segue:

PIANO ASSUNZIONI ANNO 2021

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno in servizio	2.717.027,44
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale in servizio	80.604,94
Possibili espansioni dei part time a tempo pieno	21.581,11
Personale in comando in entrata	0,00
spesa per trattamento accessorio indiviso	474.324,08
altre voci spesa di personale indivise	115.832,54
Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti	0,00
Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (convenzioni, distacco, fuori ruolo)	0,00
Personale a tempo determinato - AGENTE PM 2020	12.400,00
Assunzioni delle Categorie Protette nella quota d'obbligo	0,00
Totale budget assunzionale 2021 (l'elenco che segue è un "di cui"):	104.382,25
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO POLIZIA MUNICIPALE (CAT. C1)	31.204,23
SPESA TOTALE ATTUAZIONE PIANO ASSUNZIONI 2021	3.452.974,34
"componenti escluse" (compreso aumento ccnl 2018 oneri diretti/riflessi/irap)	768.262,13
<u>SPESA TOTALE ATTUAZIONE PIANO ASSUNZIONI 2021 al netto di "componenti escluse" e altre voci non soggette al limite</u>	<u>2.684.712,21</u>
LIMITE SPESA PERSONALE TRIENNIO 2011-2013	2.837.391,62
DIFFERENZA PER CONTROLLO LIMITE	152.679,41

RILEVATO dunque che: la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2021 è inferiore alla spesa potenziale massima;

CONSIDERATO che per l'anno 2022 la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è determinata come segue:

SPESA POTENZIALE MASSIMA 2022

spesa del personale in servizio previsto a bilancio	2.764.931
costo "espansione" part-time attuali ente in tempo pieno	21.581,11
spesa per trattamento accessorio indiviso	474.324,08
altre voci spesa di personale indivise	115.832,54
spesa del personale a tempo determinato previsto a bilancio - AGENTE PM 2022	12.400,00
facoltà assunzionali 2022(derivante da cessazioni 2022 l.n. 26/2019+ cessazioni 2021 + resti quinquennio precedente)	161.186,30
SPESA POTENZIALE MASSIMA	3.540.255,34
Assunzioni delle Categorie Protette nella quota d'obbligo	0,00
"componenti escluse" (compreso aumento ccnl 2018 oneri diretti/riflessi/irap e perequativo 2019 oneri diretti/riflessi/irap)	768.262,13
<u>SPESA POTENZIALE MASSIMA al netto delle "componenti escluse" per raffronto con media triennio 2011-2013</u>	<u>2.781.993,21</u>
LIMITE SPESA PERSONALE MEDIA TRIENNIO 2011-2013 ex art. 1 c. 557 legge 296/2006	2.837.391,62
DIFFERENZA PER CONTROLLO LIMITE	55.398,41,

RILEVATO che per l'attuazione del piano delle assunzioni 2022 l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

PIANO ASSUNZIONI ANNO 2022

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno in servizio	2.684.326,37
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale in servizio	80.604,94

Possibili espansioni dei part time a tempo pieno	21.581,11
Personale in comando in entrata	0,00
spesa per trattamento accessorio indiviso	474.324,08
altre voci spesa di personale indivise	115.832,54
Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti	0,00
Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (convenzioni, distacco, fuori ruolo)	0,00
Personale a tempo determinato - AGENTE PM 2022	12.400,00
Assunzioni delle Categorie Protette nella quota d'obbligo	0,00
Assunzioni a tempo indeterminato dall'esterno effettuabili a legislazione vigente	161.186,30
Totale budget assunzionale 2022 (l'elenco che segue è un "di cui"):	
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO SETTORE LL.PP. (CAT. C1)	31.204,23
OPERAIO PROFESSIONALE (CAT. B1)	28.402,02
OPERAIO PROFESSIONALE (CAT. B1)	28.402,02
<i>Resti da riportare all'anno 2023</i>	73.178,02
SPESA TOTALE ATTUAZIONE PIANO ASSUNZIONI 2022	3.477.077,31
Assunzioni delle Categorie Protette nella quota d'obbligo	0,00
"componenti escluse" (compreso aumento ccnl 2018 oneri diretti/riflessi/irap)	768.262,13
<u>SPESA TOTALE ATTUAZIONE PIANO ASSUNZIONI 2022 al netto di "componenti escluse" e altre voci non soggette a limite</u>	<u>2.708.815,18</u>
LIMITE SPESA PERSONALE TRIENNIO 2011-2013	2.837.391,62
DIFFERENZA PER CONTROLLO LIMITE	128.576,44

RILEVATO dunque che: la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022 è inferiore alla spesa potenziale massima;

RITENUTO opportuno approvare gli allegati :

- l'allegato "piano triennale dei fabbisogni di personale" sub A);
- i prospetti relativi alle facoltà assunzionali relative agli anni 2020 – 2021 - 2022 sub B);
- piani assunzioni sia a tempo determinato che a tempo indeterminato relativi alle annualità 2020, 2021 e 2022 come da allegato sub C) al presente atto per farne parte integrante e costitutiva;

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 acclarato al prot. n. 22542 rilasciato in data 26.09.2019 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, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006;

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, nel piano occupazionale 2020 - 2022 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non 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;

DATO ATTO infine che, con deliberazione della Giunta comunale n. 100 del 21/07/2017, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2018/2020 in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

ACCERTATO che sul presente provvedimento è stata espletata la procedura di informazione sindacale così come risulta dalla nota prot. n. 22620 in data 27.09.2019;

VISTI:

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;
- l'art. 48 del D. Lgs. 267/2000;

DATTO ATTO che il responsabile dell'istruttoria e del procedimento del presente provvedimento, ai sensi dell'art. 19, comma 5, del vigente Regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e Servizi, è il Responsabile del Settore Amministrativo;

VISTI:

- il parere in ordine alla regolarità tecnica reso sulla proposta a norma dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267, dal Responsabile del I Settore Amministrativo;
- il parere in ordine alla regolarità contabile reso sulla proposta a norma dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267, dal Responsabile del II Settore Economico Finanziario;

DATO ATTO che la presente deliberazione, contestualmente alla pubblicazione all'Albo, verrà trasmessa, in elenco, ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs. 267/2000;

RITENUTA l'urgenza di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile secondo le modalità previste dall'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000;

A voti unanimi espressi nei modi di legge;

DELIBERA

- 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, l'aggiornamento al piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2019-2021 come di seguito composto:
 - il "piano triennale dei fabbisogni di personale" allegato sub A) al presente atto per farne parte integrante e costitutiva;
 - i prospetti relativi alle facoltà assunzionali relative agli anni 2020 – 2021 - 2022 allegati sub B) al presente atto per farne parte integrante e costitutiva;
 - i piani assunzioni sia a tempo determinato che a tempo indeterminato relativi alle annualità 2019, 2020 e 2021 allegati sub C) al presente atto per farne parte integrante e costitutiva;
- 2) di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020 - 2022 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 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e non prevede stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001;
- 3) di confermare, fatti salvi i casi di preventivo obbligo ex lege di esperimento della mobilità ex art. 30 d. lgs. 165/2001 t.u.p.i., in considerazione della ricordata neutralità finanziaria del reclutamento di personale attraverso le procedure di mobilità volontaria, che l'esperimento di procedure di mobilità volontaria ex art. 30 d. lgs. 165/2001 da enti soggetti a limitazioni di assunzioni possa avvenire nel rispetto delle seguenti condizioni vincolanti:
 - a. mobilità già previste in programmazioni del fabbisogno del personale precedentemente approvate e non ancora espletate/concluse;

- b. mobilità volte alla sostituzione di personale in servizio di cui è prevista la risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno ovvero di personale cessato in corso d'anno;
 - c. mobilità volte alla sostituzione di personale in servizio che abbia fatto istanza di cessione del contratto di lavoro in corso d'anno;
 - d. purchè la spesa relativa al personale per il quale si avvia la procedura di mobilità trovi copertura nei competenti capitoli del bilancio di previsione;
 - e. purchè sia garantito il rispetto dei limiti ex lege vigenti tempo per tempo relativi alle spese di personale;
- 4) di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale approvato con il presente atto 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 e che l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale approvato con il presente atto 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 che si procederà ad aggiornamento del presente atto di programmazione successivamente all'adozione del decreto attuativo di cui all'art. 33 comma 2 del d.l. 34/2019 che definirà il valore – soglia di spesa di personale di pertinenza della fascia demografica di appartenenza;
- 6) di demandare al responsabile del servizio personale gli adempimenti necessari e funzionali all'attuazione del presente provvedimento e i suoi successivi aggiornamenti.-

Dopodiché,

LA GIUNTA COMUNALE

Con voti unanimi resi in forma palese;

D I C H I A R A

il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

***. v. ***

Letto, approvato e sottoscritto

**IL SINDACO
GIULIANO MONICA ***

**IL VICE SEGRETARIO
TOMBESI D.SSA NORMA ***

* Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa



COMUNE DI VADO LIGURE

PROVINCIA DI SAVONA

DELIBERAZIONE DI Giunta Comunale

Settore I - Amministrativo

Personale: PROPOSTA N. 178

Data 08/10/2019

OGGETTO :

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2020 - 2022 E PIANO
OCCUPAZIONALE 2020 - 2022– APPROVAZIONE**

IL RESPONSABILE DEL SETTORE AMMINISTRATIVO

RICHIAMATI

l'art. 1, cc. 557 e segg., L. 27 dicembre 2006, n. 296;

gli artt. 6 e segg. del d.lgs. 165/2001;

le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Ministeriale dell'8 maggio 2018 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018;

l'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 che prevede i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'articolo 39 della legge n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;

il Bilancio di previsione 2019 – 2021 di questo Ente approvato con d.c.c. n. n. 76 del 21/12/2018 e le sue variazioni successivamente intervenute;

il DUP presentato dalla Giunta comunale al Consiglio Comunale e approvato con d.g.c. n. 100 del 31.07.2019;

la proposta di deliberazione in oggetto con la quale la Giunta comunale approva, ai sensi dell'art. 6, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020 -2022 e il relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente, prevedendo nel triennio 2020- 2022 una spesa annuale potenziale massima del personale, al netto delle componenti escluse, inferiore a quella della media del triennio 2011-2013, come disposto dall'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006 introdotto a decorrere dal 2014 dal D.L. 90/2014, convertito con la legge 114/2004;

ATTESO che

la proposta di deliberazione di aggiornamento del piano triennale fabbisogno del personale 2020-2022 e piano occupazionale è volta a recepire gli intervenuti aggiornamenti di carattere normativo nonché le sopravvenute esigenze organizzative e gestionali dell'Amministrazione come risulta dalla parte motiva della delibera stessa;

RILEVATO che

per ciascuna delle tre annualità cui è riferita la programmazione sono stati predisposti due prospetti:

- spesa massima potenziale di personale
 - spesa per attuazione del piano assunzioni
- Che possono essere riassunti come segue:

	Spesa di personale (al lordo delle c.d. componenti escluse) programmata per attuare il piano assunzioni
2020	
spesa per attuazione del piano assunzioni 2020	3.486.430,62
2021	
spesa per attuazione del piano assunzioni 2021	3.452.974,34
2022	
spesa per attuazione del piano assunzioni 2022	3.477.077,31

EVIDENZIATO che :

Sia la spesa massima potenziale che la spesa per l'attuazione del piano assunzioni, al netto delle "componenti escluse", di ciascuna delle tre annualità (2019- 2020- 2021) rispettano il limite di legge della spesa media di personale del triennio 2011 – 2013 pari a € 2.837.391,62;

L'andamento della spesa per l'attuazione del piano assunzioni 2020- 2022, evidenzia una tendenza in riduzione :

-2020 3.486.430,62

-2022 3.477.077,31

PRESO ATTO che l'Ente procederà ad ulteriore aggiornamento dell'atto di programmazione successivamente all'adozione dei decreti attuativi di cui all'art. 33 comma 2 del d.l. 34/2019 che definirà il valore – soglia di spesa di personale di pertinenza della fascia demografica di appartenenza.

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

Sulla proposta di delibera della giunta comunale recante PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2020 – 2022 E PIANO OCCUPAZIONALE 2020 - 2022.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE AMMINISTRATIVO
VICE SEGRETARIO COMUNALE
D.SSA Norma Tombesi

* Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa



COMUNE DI VADO LIGURE

PROVINCIA DI SAVONA

DELIBERAZIONE DI Giunta Comunale

Settore I - Amministrativo

Personale: PROPOSTA N. 178

Data 08/10/2019

OGGETTO :

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2020 - 2022 E PIANO
OCCUPAZIONALE 2020 - 2022– APPROVAZIONE**

PARERE CONTABILE: FAVOREVOLE

IL RESPONSABILE SETTORE II – ECONOMICO-FINANZIARIO

Data 08/10/2019

(PANTANO SONIA) *

* Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

Allegato A)

PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
2020 – 2022

1- Fabbisogno di personale a tempo indeterminato – cessazioni e formazione dei budget assunzionali

La disciplina delle facoltà assunzionali dei comuni è stata profondamente innovata dal d.l. 34/2019 (come modificato e integrato dalla successiva legge di conversione n. 56 /2019) che, all'art. 33 comma 2, testualmente prevede:

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.

Si deve altresì prendere atto che non è stata introdotta dal legislatore nessuna norma di diritto transitorio che chiarisca come gli enti possono assumere personale fino all'adozione del citato decreto attuativo e che lo stesso, ad oggi, non è stato adottato

Nelle more dell'adozione del decreto attuativo del 2° comma dell'art. 33 del d.l. 34/2019
l'aggiornamento della definizione del budget relativo alle facoltà assunzionali del triennio 2020-2022 è avvenuta sulla base del calcolo del costo del personale cessato negli anni 2019- 2020- 2021 e con l'utilizzo dei "residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente" come previsto dall'art. 14 bis del d.l. 4/2019 convertito nella legge n. 26/2019 (art. 14 bis) ove e nella misura in cui presenti. Si è tenuto conto:

- che sono intervenute modifiche normative relativamente alle facoltà assunzionali degli Enti locali specificamente per quanto concerne le assunzioni relative al personale di Polizia Locale: in quanto l'art. 35 bis del d.l. 113 del 2018 conv. in legge n. 132 /2018 espressamente prevede per i comuni che nel triennio 2016 – 2018 abbiano rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica l'ampliamento della facoltà assunzionale a

tempo indeterminato di personale della polizia municipale “nel limite della spesa sostenuto per detto personale nell’anno 2016”, nel rispetto dei limiti di spesa di personale stabiliti dalla legge n. 296/2006 art. 1 comma 557 e segg.;

- della nuova disposizione normativa contenuta nella legge di conversione del decreto legge n. 4/2019, l.n. 26/2019, che consente di procedere in corso d’anno di cessazione, al computo, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali, anche delle cessazioni programmate nell’annualità in corso.

Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato per l’Ente si determina - per il triennio preso in considerazione – esclusivamente in relazione alle intervenute ed intervenienti cessazioni dal servizio al fine di poter garantire l’efficienza dei servizi obbligatori per legge in essere - ciò in considerazione delle rigide disposizioni vincolistiche poste:

- alle sostituzioni di personale cessato nel corso degli anni scorsi (regime con previsione di possibilità di turn over al 25% del costo dei cessati dell’anno precedente fino a tutto il 2018);
- dalle Linee Guida approvate con D.M. 8 maggio 2018 in ordine alla necessità di vincolare risorse relative alla spesa potenziale massima per garantire la possibilità finanziaria di “espansione” al 100% dell’orario di lavoro di tutti i dipendenti in regime di part time trasformato successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro;

2- Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro

Il fabbisogno di personale a tempo determinato, a far data dalla vigenza dei vincoli relativi alle assunzioni con forme c.d. “flessibili” di lavoro (anno 2011- prima applicazione del d.l. 78/2010 art. 9 comma 28), è stato da questo Ente definito in coerenza con i limiti di spesa per l’Ente stesso definiti implicitamente da detti vincoli: parametrando la spesa a quella sostenuta per analoghe finalità nel 2009 il limite è stato quantificato in € 12.400 ed è stato assegnato al settore Polizia Municipale in ragione delle specifiche esigenze stagionali del servizio reso alla cittadinanza.

Ulteriori fabbisogni di personale a tempo determinato presenti nell’Ente non sono presi in considerazione non essendo, con l’attuale quadro normativo vincolistico, soddisfacibili.

3- Quantificazione risorse relative al trattamento accessorio

Le risorse prese a riferimento in delibera per la quantificazione dei costi del trattamento accessorio (comprensivo di : fondo lavoro straordinario, fondo delle risorse decentrate, indennità di posizione e di risultato dei dipendenti titolari di posizione organizzativa) del personale dipendente dell’Ente nella voce “spesa complessiva” - sotto - sezione - “*spesa per trattamento accessorio indiviso*” sono state quantificate con riferimento agli stanziamenti nei relativi capitoli di spesa e nel fondo pluriennale vincolato del bilancio degli esercizi 2020 e 2021 (il bilancio 2020 – 2022 è attualmente in corso di formazione)

Gli stanziamenti presi in considerazione sono stati definiti in coerenza con la disciplina vincolistica in oggi vigente relativa alla definizione del trattamento accessorio (d.lgs. 75/2017).

Si è tenuto conto dell’indirizzo espresso dall’Amministrazione con propria deliberazione g.c. n. 190 del 14.12.2018 relativamente all’aumento del budget da assegnare alle retribuzioni di

posizione dei titolari di posizione organizzativa anche in relazione al disposto dell'art. 11 bis del d.l. 135/2018 come conv. nella legge n. 12/2019 che prevede “ *Fermo restando quanto previsto dai commi 557-quater e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i comuni privi di posizioni dirigenziali, il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non si applica al trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa di cui agli articoli 13 e seguenti del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto funzioni locali - Triennio 2016-2018, limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL e l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito dagli enti ai sensi dell'articolo 15, commi 2 e 3, del medesimo CCNL, attribuito a valere sui risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario*” .

In relazione a ciò l'Amministrazione, al fine di non applicare all'incremento del trattamento accessorio definito dalla nuova pesatura delle retribuzioni di posizione dei titolari di posizione organizzativa derivante dall'applicazione dell'art. 15 CCNL 21.05.2018 il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, ha stabilito di utilizzare, per l'anno 2019, in maniera solo **parziale** le risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario per un importo pari a € 14.781 (al lordo degli oneri riflessi e dell'irap) . L'incremento è stato mantenuto “a regime” per le annualità 2020 – 2022.

ALLEGATO B- facolta' assunzionali anno 2020

RICOGNIZIONE USO BUDGET ASSUNZIONALI ANNI 2019

UTILIZZO BUDGET ANNO 2019

FACOLTA' ASSUNZIONALI 2019	221.023,75
FACOLTA' ASSUNZIONALI pm 2019	26.312,50
	247.336,25
Istruttore amministrativo - serv. Finanziario	30.982,32
Istruttore amministrativo - serv. Demografici	30.982,32
agente PM	32.590,57
istruttore direttivo - serv. finanziario	33.647,43
istruttore amm.vo - serv. urbanistica	30.982,32
aumento RPO	14.973,28
	174.158,24
RESTI ASSUNZIONALI 2019	73.178,01

FACOLTA' ASSUNZIONALE 2020 derivante da cessazioni 2020 L. n. 26/2019 art. 14 bis							
COSTO CESSATI 2020					COSTO ANNUO		
PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	P.E.	MODALITA'	tabellare iniziale categoria appartenenz	tabellare x 13 mens. + ind. Comparto + Elem. Perek. x 12 +IVC x13	Oneri riflessi + IRAP	Totale
OPERAIO PROFESSIONALE	B1	B1	pensione	B1	20.533,95	7.868,07	28.402,02
BUDGET ASSUNZIONALE DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO CORRENTE - 100% CESSAZIONI ANNO 2020							28.402,02

FACOLTA' ASSUNZIONALI DISPONIBILI DERIVANTI DAL QUINQUENNIO PRECEDENTE - "resti" art. 3 c. 5 d.l. 90/2014 come modificato da l.n. 26/2019 - resti disponibili	
	Totale
RESTI BUDGET ASSUNZIONALE ANNO 2019	€ 73.178,02
BUDGET ASSUNZIONALE RESTI 2016 - 2017 - 2018	€ 73.178,02

TOTALE BUDGET ASSUNZIONALE 2020 (derivante da cessazioni 2019 + utilizzo resti quinquennio precedente)	€ 101.580,04
---	---------------------

UTILIZZO BUDGET ASSUNZIONALE 2020			
	CAT.		Totale
OPERAIO PROFESSIONALE	B1		28.402,02
TOTALE UTILIZZO BUDGET ASSUNZIONALE 2020			28.402,02
RESIDUO NON UTILIZZATO			73.178,02

ALLEGATO B- facoltà assunzionali anno 2021

RICOGNIZIONE USO BUDGET ASSUNZIONALI ANNO 2020

UTILIZZO BUDGET ANNO 2020

FACOLTA' ASSUNZIONALI 2020

73.178,02

73.178,02

RESTI ASSUNZIONALI 2020

73.178,02

FACOLTA' ASSUNZIONALE 2021 derivante da cessazioni 2021 L.n. 26/2019 art. 14 bis							
COSTO CESSATI 2021					COSTO ANNUO		
PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	P.E.	MODALITA'	tabellare iniziale categoria appartenenza	tabellare x 13 mens. + ind. Comparto + Elem. Pereq. x 12 +IVC x13	Oneri riflessi + IRAP	Totale
ISTRUTTORE AMM.VO	C1	C5	pensione	C1	23.019,32	8.184,91	31.204,23
BUDGET ASSUNZIONALE DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO CORRENTE - 100% CESSAZIONI ANNO 2021							€ 31.204,23

FACOLTA' ASSUNZIONALI DISPONIBILI DERIVANTI DAL QUINQUENNIO PRECEDENTE - "resti" art. 3 c. 5 d.l. 90/2014 come modificato da l.n. 26/2019- resti disponibili

	Totale
RESTI BUDGET ASSUNZIONALE ANNO 2020_CESSAZIONI 2019	€ 73.178,02
BUDGET ASSUNZIONALE RESTI 2020 - 2019- 2018 - 2017	€ 73.178,02

TOTALE BUDGET ASSUNZIONALE 2021 (derivante da cessazioni 2021 + utilizzo resti disponibili quinquennio precedente)	€ 104.382,25
--	--------------

UTILIZZO BUDGET ASSUNZIONALE 2021			
	CAT.		Totale
ISTRUTTORE AMM.VO POLIZIA MUNICIPALE	C1		31.204,23
TOTALE UTILIZZO BUDGET ASSUNZIONALE 2021			31.204,23
RESIDUO NON UTILIZZATO			73.178,02

ALLEGATO B- facoltà assunzionali anno 2022

RICOGNIZIONE USO BUDGET ASSUNZIONALI ANNO 2021

UTILIZZO BUDGET ANNO 2021

FACOLTA' ASSUNZIONALI 2021

73.178,02

73.178,02

RESTI ASSUNZIONALI 2021

73.178,02

FACOLTA' ASSUNZIONALE 2022 derivante da cessazioni 2022 L.n. 26/2019 art. 14 bis

COSTO CESSATI 2022					COSTO ANNUO		
PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	P.E.	MODALITA'	tabellare iniziale categoria appartenenza	tabellare x 13 mens. + ind. Comparto + Elem. Preq. x 12 +IVC x13	Oneri riflessi + IRAP	Totale
ISTRUTTORE AMM.VO	C1	C2	pensione	C1	23.019,32	8.184,91	31.204,23
OPERAIO PROFESSIONALE	B1	B1	pensione	B1	20.533,95	7.868,07	28.402,02
OPERAIO PROFESSIONALE	B1	B4	pensione	B1	20.533,95	7.868,07	28.402,02
BUDGET ASSUNZIONALE DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO CORRENTE - 100% CESSAZIONI ANNO 2021							€ 88.008,28

FACOLTA' ASSUNZIONALI DISPONIBILI DERIVANTI DAL QUINQUENNIO PRECEDENTE - "resti" art. 3 c. 5 d.l. 90/2014 come modificato da l.n. 26/2019- resti disponibili

	Totale
RESTI BUDGET ASSUNZIONALE QUINQUENNIO PRECEDENTE	€ 73.178,02
BUDGET ASSUNZIONALE 2022	€ 73.178,02

TOTALE BUDGET ASSUNZIONALE 2022 (derivante da cessazioni 2022 + utilizzo resti disponibili quinquennio precedente)	€ 161.186,30
---	---------------------

UTILIZZO BUDGET ASSUNZIONALE 2022

	CAT.	Totale
ISTRUTTORE AMM.VO MANUTENZIONE	C1	31.204,23
OPERAIO PROFESSIONALE	B1	28.402,02
OPERAIO PROFESSIONALE	B1	28.402,02
TOTALE UTILIZZO BUDGET ASSUNZIONALE 2022		88.008,27
RESIDUO NON UTILIZZATO		73.178,03

ALLEGATO C)- PIANO OCCUPAZIONALE 2020 – 2021- 2022

ANNO 2020

PIANO OCCUPAZIONALE A TEMPO INDETERMINATO

<i>PROFILO PROFESSIONALE E CATEGORIA</i>	<i>Modalità di reclutamento</i>	<i>SETTORE DI ASSEGNAZIONE</i>
OPERAIO PROFESSIONALE CATEGORIA B1	selezione per chiamata dalle liste circostrizionali per l'impiego	LAVORI PUBBLICI E SERVIZI TECNOLOGICI

PIANO OCCUPAZIONALE A TEMPO DETERMINATO

N. 1 AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE (Cat. C1) per quattro mesi, da assegnare al progetto operativo di rafforzamento del servizio di vigilanza territoriale finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della Strada.- modalità di reclutamento: selezione ovvero scorrimento graduatorie a tempo indeterminato in corso di validità

ANNO 2021

PIANO OCCUPAZIONALE A TEMPO INDETERMINATO

<i>PROFILO PROFESSIONALE E CATEGORIA</i>	<i>Modalità di reclutamento</i>	<i>SETTORE DI ASSEGNAZIONE</i>
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CATEGORIA C	Concorso pubblico	POLIZIA MUNICIPALE

PIANO OCCUPAZIONALE A TEMPO DETERMINATO

N. 1 AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE (Cat. C1) per quattro mesi, da assegnare al progetto operativo di rafforzamento del servizio di vigilanza territoriale finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della Strada. .- modalità di reclutamento: selezione ovvero scorrimento graduatorie a tempo indeterminato in corso di validità

ANNO 2022

PIANO OCCUPAZIONALE A TEMPO INDETERMINATO

<i>PROFILO PROFESSIONALE E CATEGORIA</i>	<i>Modalità di reclutamento</i>	<i>SETTORE DI ASSEGNAZIONE</i>
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CATEGORIA C	Concorso pubblico	LAVORI PUBBLICI E SERVIZI TECNOLOGICI
OPERAIO PROFESSIONALE CATEGORIA B1	selezione per chiamata dalle liste circostrizionali per l'impiego	OPERAIO PROFESSIONALE CATEGORIA B1
OPERAIO PROFESSIONALE CATEGORIA B1	selezione per chiamata dalle	OPERAIO PROFESSIONALE

	liste circostrizionali per l'impiego	CATEGORIA B1
--	--	--------------

PIANO OCCUPAZIONALE A TEMPO DETERMINATO

N. 1 AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE (Cat. C1) per quattro mesi, da assegnare al progetto operativo di rafforzamento del servizio di vigilanza territoriale finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della Strada. .- modalità di reclutamento: selezione ovvero scorrimento graduatorie a tempo indeterminato in corso di validità