COMUNE DI FIESSE

PROVINCIA DI BRESCIA

COPIA

Codice ente 10321	Protocollo n.
DELIBERAZIONE 147 Soggetta invio capigruppo ☐	

VERBALE DI DELIBERAZIONE

DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022, AGGIORNAMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA E VERIFICA DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

L'anno duemiladiciannove addì due del mese di dicembre alle ore 20.45 nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalita' prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale. A11'appello risultano:

CAVALLINI SERGIO	SINDACO	Presente
LUCINI FABIO	VICE-SINDACO	Presente
GHIDONI EMANUELA	ASSESSORE	Presente

Totale presenti 3
Totale assenti 0

Partecipa alla adunanza il Segretario Comunale Sig. Dott. De Marco Pasquale Vittorio il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. Sergio Cavallini nella sua qualita' di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

DELIBERA N. 147 DEL 02.12.2019

==========

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO 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;

RICHIAMATO l'art. 6 del D.lgs. n° 165/2001, 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. (...) 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.";

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

RICHIAMATO, inoltre, l'art. 6-*ter* del medesimo D.lgs n° 165/2001 che, testualmente, 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. 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.";

VISTI:

✓ l'art. 39, comma 1, della Legge n° 449/1997, che dispone: "A*l 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. n° 267/2000, in tema di assunzioni, secondo il quale:

1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai princìpi 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 princìpi 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, comma 5, del 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, del D.lgs. n° 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della Legge n°183/2011 (della c.d. *"Legge di stabilità 2012*"), 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.;

VISTO l'articolo 1, commi 557, 557-*bis*, 557-*ter* e 557-*quater* della Legge n° 296/2006 e s.m.i. (c.d. "*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, ossia del *triennio 2011-2013* (comma 557-*quater)*;

RICHIAMATO l'art. 3, comma 5, del D.l. n° 90/2014 (convertito in Legge n°144/2014) così come modificato dall'art. 14-*bis*, comma 1, lettera a) del D.l. n° 4/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n°26/2019, che testualmente recita:
5. "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'art. 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'art. 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 cinque 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 quinquennio precedente. L'articolo 76, comma 7, dell'art. 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n° 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato";

RICHIAMATO l'art 3 comma 5-quater, *il quale dispone:" Fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli enti indicati al comma 5,* ***la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25 per cento****, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100 per cento a decorrere dall'anno 2015";*

TENUTO CONTO della deliberazione della Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie n°28/SEZAUT/2015/QMIG del 14/09/2015 in materia dei cd. "*resti assunzionali"* di cui all'art. 3, comma 5, del D.l. n°90/2014 e s.m.i., che ha fornito i seguenti chiarimenti:

- ✓ il riferimento *"al triennio precedente*", **ora *"quinquennio precedente***" come modificato dall'art.14-*bis*, del D.l. n°4/2019, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni;
- ✓ con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3, comma 5-*quater,* del D.l. n° 90/2014 va calcolato imputando la spesa "*a regime*" per l'intera annualità;

RILEVATO inoltre che l'art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 (comma introdotto dall'art. 14-bis, c. 1, lett. b), D.L. n. 4/2019, come convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26) dispone quanto segue: "*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*";

VISTA, inoltre, la deliberazione n° 25/SEZAUT/2017/QMIG dalla Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, che ha enunciato i seguenti principi di diritto:
"*a) la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;*
b) la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;
c) i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo (**ora quinquennio successivo***) alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini*".
VISTO che la disciplina relativa alle c.d. "*capacità assunzionali"* è stata profondamente innovata dal D.l. n°34/2019 (come modificato e integrato dalla successiva conversione di Legge n° 56/2019) che all'art art. 33 comma 2, 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. 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.

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 normativa 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 2020 per attivare un percorso di adeguamento al "*valore di soglia*" stabilito per la fascia demografica di appartenenza;
- ✓ che non è ancora 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 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 e applicando un turn over pari al 30% fino al raggiungimento del predetto valore di soglia;

RIBADITO che nel corso del 2020 e per il triennio 2020/2022, ai sensi della normativa in atto vigente, ed in particolare alle novità introdotte dalla Legge n°145/2018 (c.d. "Legge di Bilancio 2019") e dal D.l. n° 4/2019, convertito in Legge n°26/2019 (c.d *"Decreto in materia di Reddito di cittadinanza e pensioni"*), attualmente i Comuni possono:

- utilizzare, i resti assunzionali non utilizzati del quinquennio precedente (art. 3, comma 5, del D.l. n° 90/2014, come modificato dall' art. 14-*bis,* comma 1, lett. a), del D.l. n° 4/2019 convertito in Legge n°26/2019).
- computare, ai fini del calcolo delle capacità assunzionali, per ciascuna annualità, le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente;
- computare, altresì, le cessazioni programmate nella medesima annualità in cui le stesse si verificano, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over **(non per mobilità)** (art. 3, comma 5- *sexies,* del D.l. n°90/2014, introdotto dall' art. 14-*bis*, comma 1, lett. b), del D.l. n° 4/2019, convertito in Legge n° 26/2019);

VISTO l'articolo 6-bis, del d.l n°101/2019, convertito in Legge n° 128/2019, rubricato "*Armonizzazione dei termini di validità di graduatorie di pubblici concorsi*" il quale prevede**,** fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali, l'estensione della validità delle graduatorie approvate dal 1° gennaio 2016. In particolare viene stabilito:

-la validità delle graduatorie approvate nell'anno 2016 fino al 30 settembre 2020;
- la validità delle graduatorie approvate nell'anno 2017 fino al 31 marzo 2021;
- la validità delle graduatorie approvate nell'anno 2018 fino al 31 dicembre 2021;
- la validità delle graduatorie approvate dal 1° gennaio 2019 ha durata triennale, ai sensi dell'articolo 35, comma 5-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, decorrente dalla data di approvazione di ciascuna graduatoria";

La norma introduce, inoltre, la possibilità allo scorrimento delle graduatorie approvate dal 1º gennaio 2012 al 31 dicembre 2015, entro e non oltre il 30 settembre 2020.

RICHIAMATA, inoltre**,** la seguente normativa in tema di mobilità di personale:

- ✓ l'art. 1, comma 234, della Legge n°208/2015 che prevede *"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"*;
- ✓ l'art. 1 comma 47 della Legge n°311/2004 che testualmente 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 per l'anno precedente*" (oggi pareggio di bilancio);

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 dispongono 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 previsti dalla legge per le assunzioni relativamente alle assunzioni di personale non incidono sui contingenti assunzionali previsti dalla legge per le assunzioni dall'esterno;

PRESO ATTO di quanto introdotto dell'art. 3, comma 8, della Legge n° 56/2019, il quale prevede che "*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 D.lgs. n°165/2001 e le conseguenti azioni possono essere effettuate* ***senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo D.lgs. n°165/2001;***

RICHIAMATO il D.M. 8 maggio 2018 (pubblicato sulla GU n° 173 del 27/07/2018), con il quale sono state approvate le linee di indirizzo per la predisposizione della nuova programmazione del fabbisogno in attuazione dell'art. 6-*ter,* del D.lgs. n°165/2001, in base al quale:

- il piano triennale del fabbisogno del personale (P.T.F.P.) non è più lo strumento per attuare la dotazione organica astratta, bensì lo strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- la dotazione organica passa da un elenco di unità di personale suddiviso per categorie di inquadramento e profili, ad un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile (media

della spesa di personale del triennio 2011-2013 per gli enti soggetti a patto nel 2015 e spesa di personale 2008 per gli enti non soggetti a patto nel 2015);

- nel piano triennale dei fabbisogni devono essere, altresì, indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite delle spesa per il personale in servizio e quella connessa alle facoltà assunzionali previste prevista dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni…ecc..). La somma di questi valori non può essere superiore alla spesa massima consentita dalla legge;
- all' interno di tale limite complessivo l'ente può rivedere la consistenza del personale, sia da un punto di vista qualitativo, che quantitativo;
- la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto della programmazione del fabbisogno, che è determinato sempre annualmente, con orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari;

CONSIDERATO, quindi, 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, nonché 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;

RAVVISATA la necessità di approvare il piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2020 - 2022 ed il relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza degli stessi con i vincoli in materia di spese per il personale ed il quadro normativo vigente;

VISTA ALL'UOPO la programmazione dei fabbisogni di personale 2020/2022, di cui all'allegato A), predisposta sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli Responsabili dei settori, a seguito di attenta valutazione:

- ✓ delle esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti ed a quelli che si intendono svolgere;
- ✓ delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- ✓ dei limiti imposti dalla normativa vigente in tema di contenimento delle spesa di personale per gli enti locali;

RICORDATO che la G.C. con deliberazione n. 63 del 12.052015 è stato assunto a tempo pieno e indeterminato un dipendente inquadrato nella cat. C, peo C4, con la qualifica di agente di polizia locale proveniente dalla Provincia di Brescia;

Dato ATTO che con delibera di G.C. n° 135 del 07/11/2019 è stata concessa la mobilità in uscita, presso la Provincia di Brescia con decorrenza dal 01/12/2019 a dipendente inquadrato nella cat. C, peo C5, con la qualifica di agente di polizia locale;

DATO ATTO, inoltre, che nel biennio 2019/2020 sono previste le seguenti **cessazioni:**
***anno 2019:** cessazione di **n°1 unità di personale di Cat. B, posizione economica B4, a tempo pieno, a seguito di accoglimento, da parte dell'INPS, dell'istanza di collocamento a riposo** del dipendente con decorrenza 01/01/2020 (**ultimo giorno lavorativo 31/12/2019**), acquisita da questo Ente con nota prot. n° 1992 del 20.04.2019;

<u>*anno 2020:</u> cessazione di **n°1 unità di personale di Cat. C, posizione economica C4, a** tempo pieno, per collocamento a riposo conseguente al raggiungimento dei limiti di età per maturazione del requisito per il diritto alla pensione di vecchiaia con decorrenza 01/04/2020 (ultimo giorno di servizio: 31/03/2020);

VERIFICATO che:

- sussiste un resto assunzionale riferito al 2015 dovuto alla cessazione di un dipendente di Cat. C, posizione economica C1 con la qualifica di agente di polizia locale, e precisamente in data 01/10/2014 (anno precedente);

-il rapporto tra le spese di personale con le spese correnti relativo al rendiconto 2014 è pari al 24,61% e quindi il citato resto assunzionale è da calcolarsi in ragione del 100% della spesa annua del personale cessato nel corso del 2014, ponderato su base annua indipendentemente dalla data di cessazione (ex *art 3 comma 5-quater del D.l. 90/2014);*

RICHIAMATA all'uopo la Circolare INPS n° 62 del 04/04/2018, che precisa, fra l'altro che "***A decorrere dal 1° gennaio 2019, il requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia (art. 24, commi*** *6 e 7, legge n. 214 del 2011) è fissato al compimento del* ***67° anno di età;***

RILEVATO che a seguito delle citate cessazioni, al fine di garantire la continuità dei servizi essenziali per l'Ente, si ritiene necessario procedere all'aggiornamento della programmazione del fabbisogno per **l'esercizio 2020**, prevedendo **il reclutamento,** nel medesimo esercizio delle seguenti figure professionali:

n°1 unità di personale di cat. B3 giuridica, **a tempo pieno ed indeterminato**, con la qualifica di operaio specializzato-austista scuolabus;

n°1 unità di personale di cat. C, a tempo pieno ed indeterminato, con la qualifica di agente di polizia locale;

n°1 unità di personale di cat. C, a tempo indeterminato, con part-time al 58,33% 21 h. settimanali , con la qualifica di istruttore geometra addetto al servizio tecnico-manutentivo;

DATO ATTO che per le **annualità 2021 e 2022 non sono previste assunzioni/cessazioni** di personale a tempo indeterminato;

RITENUTO necessario, per quanto sopra esposto, nonché sulla base delle attuali esigenze di personale a tempo indeterminato rilevate, di dover modificare l'attuale dotazione organica, come di seguito evidenziato**:**

*** sopprimendo il seguente posto:**

CATEGORIA GIURIDICA	SETORE DI APPARTENENZA	PROFILO PFOFESSIONALE	ORARIO	DECORRENZA
B	**TECNICO-MANUTENTIVO**	Operatore operaio necroforo	36 ore/sett.	01/01/2020

***istituendo il seguente posto:**

CATEGORIA GIURIDICA	SETORE DI APPARTENENZA	PROFILO PFOFESSIONALE	ORARIO	DECORRENZA
B3	**TECNICO-MANUTENTIVO**	Operaio specializzato/autista scuolabus	36 ore/sett.	01/01/2020

*** trasformando il seguente posto da tempo pieno a part –time 21 h sett.**

CATEGORIA GIURIDICA	SETORE DI APPARTENENZA	PROFILO PROFESSIONALE	ORARIO	DECORRENZA
C	**TECNICO-MANUTENTIVO**	Istruttore geometra servizio tecnico manutentivo	21 ore/sett.	01/04/2020

RILEVATO che la dotazione organica dell'Ente aggiornata con le modifiche sopra esposte, è dettagliata nell'organigramma di cui all'**Allegato B),** nel quale sono rappresentati i Settori dell'Ente e la loro articolazione, con l'individuazione degli incarichi di posizione organizzativa, la distinzione tra le diverse categorie contrattuali ed i profili professionali richiesti,

DATO ATTO che l'art. 91, comma 4, secondo periodo, del D.lgs. n°267/2000 prevede l'impossibilità di scorrere graduatorie per posti creati o trasformati dopo l'approvazione delle stesse;

CONSIDERATO, quindi, sulla base della citata disposizione normativa, che non è possibile lo scorrimento della graduatoria interna all'Ente, anche se in corso di validità, per il reclutamento della citata figura professionale di cat. B3, in quanto la stessa è stata formata prima dell'istituzione del nuovo posto di cui trattasi, introdotto con la novazione della pianta organica di cui al presente provvedimento**;**

PRECISATO che l'amministrazione intende, quindi provvedere:

- ✓ all'assunzione di n°1 unità di personale con la qualifica di operaio specializzato autista-scuolabus, di cat. B3 giuridica, tramite l'esperimento di **concorso pubblico con accesso dall'esterno** e di avvalersi, (per ragioni di urgenza) della facoltà introdotta dall'art. 3, della Legge n° 56/2019 (c.d. "*Legge Concretezza*") procedendo ad attivare le procedure concorsuali senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del D.lgs. n°165/2001;
- ✓ all'assunzione della figura di istruttore di polizia locale di cat. C**, prioritariamente tramite scorrimento di graduatoria di altro Ente**, previa apposita convenzione e in subordine tramite concorso pubblico con accesso dall'esterno;
- ✓ al reclutamento dell' istruttore geometra, addetto al servizio tecnico manutentivo, di cat. C**,** con orario part-time 21 h sett.**, tramite l'istituto della mobilità volontaria esterna**, ex art. 30, comma 1, D.Lgs. n°165/2001 e s.m.i.,;

DATO ATTO che, in riferimento al criterio di determinazione del budget di spesa degli enti locali, per le a**ssunzion**i di personale a tempo indeterminato, sul quale calcolare la percentuale di sostituzione del personale di ruolo cessato, la Sezione delle Autonomie con la deliberazione n°28/2015 ha ritenuto che "*il budget assunzionale ... va calcolato imputando la spesa a regime per l'intera annualità;*

RICHIAMATA la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n° 11786 del 22/02/2011, e precisamente il punto 14, dove vengono date **indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni avvenute nell'anno precedente ed anche sul conteggio degli oneri relativi alle assunzion**i, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio, né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella d'ingresso**. Da detto computo vanno calcolati anche gli oneri riflessi sulle voci retributive**;

CONSIDERATO che, in aderenza a quanto sopra esplicitato, ai fini del conteggio dei "**risparm**i" di spesa del personale cessato utilizzabili per nuove assunzioni, devono essere considerate utili le seguenti voci retributive:

- **lo stipendio tabellare della categoria di ingresso**, come determinato dal nuovo contratto collettivo sulle Funzioni Locali, a cui viene aggiunta la tredicesima mensilità;
- **l'indennità di vacanza contrattuale**;
- **l'elemento perequativo**;
- **la quota di indennità di comparto per la <u>quota a carico del bilancio;</u>**
- **l'IRAP e gli oneri riflessi sulle voci retributive** sopra elencate (che hanno incidenza diversa per il personale in regime di TFS o di TFR, a seconda che i dipendenti a tempo indeterminato siano stati assunti rispettivamente prima o dopo del 31/12/2000);

<u>Dal citato calcolo non devono essere prese in considerazione,</u> tutte quelle voci retributive che sono finanziate dalla parte stabile del fondo per il salario accessorio e che dopo la cessazione del rapporto del dipendente restano a carico delle stesso fondo non generando, quindi, risparmio di spesa, come ad esempio:

- **la RIA** (retribuzione individuale di anzianità);
- **la posizioni di livello economico** peo (oggetto di progressione orizzontale),

- **l' indennità di comparto per la <u>quota a carico del fondo per il salario accessorio;</u>**
- **altre voci concernenti il salario accessorio in godimento.**

SPECIFICATO che le facoltà assunzionali, possono concretizzarsi solamente nel rispetto dei vincoli di contenimento delle spese di personale in vigore;

VERIFICATO E CALCOLATO il budget assunzionale 2020/2022 di personale a tempo indeterminato, come di seguito dettagliato:

BUDGET ANNUALE 2020

DISPONIBILITÀ ASSUNZIONALE ANNO 2020 (100% CESSAZIONI ANNO 2019) **<u>Cessazione nell'esercizio 2019</u>** di dipendente Cat B tempo pieno (peo B4). *Ai fini del computo della spesa, <u>viene escluso il costo della progressione economica orizzontale (peo)</u>. Il calcolo va rapportato su base annua indipendentemente dalla data di cessazione. Il dipendente è soggetto **a contribuzione TFS** in quanto assunto prima del 31/12/2000.	+	**€ 27.048,47**
Resti assunzionali 2015/2019 Resto assunzionale 2015 in seguito alla cessazione di personale (nell'esercizio 2014) di Cat. C a tempo pieno, con la qualifica di agente di polizia locale. (100% della spesa ponderata su base annua) Il calcolo va rapportato su base annua indipendentemente dalla data di cessazione. Il dipendente è soggetto a **contribuzione TFR.**	+	**€ 33.061,46**
<u>Cessazioni in corso d'anno 2020</u> di dipendente Cat C tempo pieno (peo C4). *Ai fini del computo della spesa, <u>viene escluso il costo della progressione economica orizzontale(peo)</u>. Il calcolo va rapportato su base annua indipendentemente dalla data di cessazione. Il dipendente è soggetto a **contribuzione TFS** in quanto assunto prima del 31/12/2000.	+	**€ 30.435,52**
<u>Assunzione in corso d'anno 2020</u> di dipendente Cat B3 giuridica, tempo pieno. *Il calcolo va rapportato su base annua indipendentemente dalla data di cessazione. Il dipendente è soggetto a **contribuzione TFR.**	-	**-€ 29.534,44**
<u>Assunzione in corso d'anno 2020</u> di dipendente Cat C (polizia locale), tempo pieno. *Il calcolo va rapportato su base annua indipendentemente dalla data di cessazione. Il dipendente è soggetto **a contribuzione TFR**.		**-€ 33.061,46**
*differenza	=	**€ 27.949,55**

BUDGET ANNUALE 2021

Resti assunzionali 2016/2020	+	**€ 27.949,55**
Cessazioni in corso d'anno 2021	+	€ 0,00
Assunzioni programmate per il 2021	-	€ 0,00
*differenza	=	**€ 27.949,55**

BUDGET ANNUALE 2022

Resti assunzionali 2017/2021	+	**€ 27.949,55**

Cessazioni in corso d'anno 2022	+	€ 0,00
Assunzioni programmate per il 2022	-	€ 0,00
*differenza	=	**€ 27.949,55**

APPURATO che il budget assunzionale 2020 per il personale a tempo indeterminato, come sopra calcolato, è idoneo a garantire l'assunzione:

-dell'unità di personale di cat. B3 giuridica, a tempo pieno con la qualifica di operaio specializzato-autista scuolabus;

-dell'unità di personale di cat C, a tempo pieno, con la qualifica di agente di polizia locale.

RIBADITO che per il reclutamento, nell'esercizio 2020, dell'unità di personale di Cat. C a tempo indeterminato, con p.t. 58,33% (21 h settimanali), con la qualifica di istruttore geometra, si procederà invece ad attivare la mobilità volontaria esterna ex art. 30, comma 1, D.Lgs. n°165/2001 e s.m.i.,;

DATO ATTO che la **spesa potenziale massima della nuova dotazione organica** (esclusi, quindi, gli emolumenti e gli oneri relativi alla retribuzione del segretario comunale), conseguentemente alla programmazione delle assunzioni ivi previste, è stato calcolato **in € 265.829,96 e che la stessa è inferiore al limite** previsto dal comma 557- *quater* della Legge 296/2006, come calcolato e specificato nel proseguo del presente atto;

CONSIDERATO che, in tema di lavoro flessibile il comma 2, dell'articolo 36, del D.Lgs. n°165/2001, come modificato dall'art. 9, del D.lgs. n°75/2017, conferma la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. i contratti di lavoro flessibile, precisando che questi sono ammessi soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale. Inoltre, gli articoli 50 e 52 del CCNL 21/05/2018 prevedono le circostanze al verificarsi delle quali è possibile ricorrere a questa forma di contratto;

DATO ATTO che ai sensi dell'art. 23 del D.lgs. n°81/2015, "*salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato, sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.";*

PRECISATO che l'art. 50, comma 3, del CCNL 2016-2018 del comparto Funzioni Locali prevede che: "*Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1 gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per gli enti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione";*

RILEVATO che, per quanto riguarda i limiti finanziari nel lavoro flessibile, l'art. 9, comma 28, del D.L. n°78/2010 prescrive che le amministrazioni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni, nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. A partire dal 2014, la Legge n°114/2014 con l'articolo 11, comma 4-*bis,* ha previsto che **tale limitazione non si applica agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale previsto dai commi 557 e 562, dell'articolo 1, della Legge n°296/2006,** fermo

restando, in ogni caso, la presenza del vincolo che la spesa complessiva non sia superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

RICHIAMATO, inoltre, il parere espresso dalla Corte dei Conti della Sezione delle autonomie n° 2/SEZAUT/2015/QMIG, nella adunanza del 29 gennaio 2015, secondo il quale gli enti virtuosi, seppur esclusi dall'applicazione del vecchio limite del 50 per cento, ricadono inevitabilmente in quello del 100% della spesa sostenuta nel 2009, regime, comunque, più favorevole rispetto al vincolo disposto in precedenza. In conclusione la Corte ribadisce che, comunque, la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

DATO ATTO che il Comune di Fiesse non ha sostenuto spesa di personale a tempo determinato nell'anno 2009;

RICHIAMATO l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 nella sua attuale formulazione prevede espressamente che "*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*";

PRESO ATTO che l'importo della spesa sostenuta nel triennio 2007-2009 per le forme flessibili di lavoro, risulta essere illustrata nel seguente prospetto:

riferimento	**tipologia**	**Spesa 2009**	**Totale del periodo**
art. 9, c. 28 1° periodo	assunzioni a tempo determinato	€ 0,00	
	convenzioni	€ 0,00	
	collaborazioni e continuative	€ 7.104,75	
art. 9, c. 28 2° periodo	contratti di formazione lavoro,	€ 0,00	€ 0,00
	altri rapporti formativi	€ 0,00	
	somministrazione di lavoro	€ 0,00	
	Voucher-buoni lavoro	€ 0,00	
		Totale complessivo	€ 7.104,75

CONSIDERATO necessario procedere ad un'assunzione di personale a tempo determinato per il mese di gennaio 2020, mediante l'utilizzo dell'istituto dello "scavalco di eccedenza" ai sensi art. 1 comma 557 della Legge 311/2004, al fine di consentire la conclusione della procedura di selezione per l'assunzione di una unità di polizia locale;

DATO ATTO altresì di procedere, per il triennio 2020/2022, ad eventuali ulteriori assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 conv. in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;

DATO ATTO che le assunzioni di personale a tempo determinato, o il ricorso a forme di lavoro flessibile saranno effettuate solo in funzione del verificarsi di situazioni aventi carattere di eccezionalità o di specificità riferentesi a servizi essenziali non interrompibili o non gestibili senza il rispetto di predefiniti standard qualitativi e funzionali, nei limiti previsti dall'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010 convertito in Legge n° 122/2010, come modificato da ultimo dalla Legge n° 114/2014, in forza del quale gli enti locali sono chiamati ad adeguarsi ai principi generali contenuti nella disposizione che limita la possibilità di ricorrere alle diverse forme di lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

SOTTOLINEATO che la programmazione dei fabbisogni di personale, che ci si propone di approvare deve garantire, comunque, l'obiettivo globale della riduzione delle spese di personale imposta dall'articolo 1, comma 557 *quater,* della Legge n° 296/2006 e s.m.i.;

PRESO ATTO della Deliberazione n° 13/2015/SEZAUT/INPR della Sezione Autonomie, che nell'Allegato 1, sezione quinta, ai punti 6.2 e 6.3 ha individuato le componenti da includere e quelle da escludere dal computo della spesa di personale, ai fini del rispetto del tetto di spesa ex art. 1 comma 557- *quater* della Legge n°296/2006 e s.m.i.;

VISTA la deliberazione della Corte dei conti, sezione delle autonomie, n°17/SEZAUT/2013/QMIG del 26/07/2013 in merito al conteggio delle spese relative al servizio di segreteria in convenzione ai fini del rispetto del limite imposto dal comma 7, dell'art. 76, del D.L. n°112/2008, convertito in Legge n°133/2008;

CALCOLATO in € 279.409,56 il limite per le spese di Personale 2020-2022, previsto dal comma 557- *quater* della Legge 296/2006, introdotto dal comma 5 *bis,* dell'art. 3 del citato D.L. n°90/2014 convertito nella Legge n°114/2014, che consiste nella media delle spese di personale sostenute nel periodo 2011-2013, il cui calcolo è di seguito riassunto:

anno	**importo**
2011	€ 269.208,10
2012	€ 269.389,34
2013	€ 299.631,23
media	**€ 279.409,56**

APPURATO che, in seguito ai fabbisogni di personale programmati nel PTFP 2020/2022, la spesa di personale programmata (comprensiva sia del costo del personale a tempo indeterminato che del costo del personale con contratti di lavoro flessibile) è inferiore al limite previsto dal comma 557-*quater* della Legge 296/2006, introdotto dal comma 5-*bis,* dell'art. 3, del citato D.l. n°90/2014, convertito nella Legge n°114/2014, (quantificato in € 835.627,40) e nello specifico così quantificata per ogni annualità del triennio:

anno	**importo**
2020	€ 277.454,38
2021	€ 279.086,51
2022	€ 279.086,51

RICHIAMATO l'art. 33, comma 2, del D.lgs n° 165/2001, nel testo modificato dall'art. 16 della Legge n° 183/2011;

ATTESO che a seguito di espressa ricognizione in attuazione del sopra richiamato art. 33, del D.lgs. n° 165/2001**,** tutti i Responsabili di Servizio hanno attestato l'insussistenza di eccedenze di personale nei settori ai medesimi assegnati, di cui **all'<u>ALLEGATO C</u>)**, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento e che:

- ✓ i dipendenti del Comune di Fiesse alla data del 31/12/2018, risultavano essere n.9 , (oltre al Segretario Comunale);
- ✓ il Comune di Fiesse con una popolazione di n°2.055 abitanti al 31/12/2018, risulta rispettare anche il rapporto medio dipendenti/abitanti valido per il triennio 2017/2019 previsto dal Decreto del Ministero dell'Interno in data 10 aprile 2017 (G.U. n°94 del 22/04/2017), che per i comuni nella fascia demografica da 2.000 a 2.099 è di 1/142, (valido, peraltro, solo per gli enti in condizioni di dissesto);
- ✓ non risulta necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale;

DATO ATTO che la programmazione triennale del fabbisogno del personale, oltre al fabbisogno di personale a tempo indeterminato e da acquisire con forme flessibili di lavoro, deve anche comprendere:

- le eventuali progressioni di carriera (c.d. progressioni verticali);
- la spesa per l'affidamento delle mansioni superiori,

RITENUTO, per tali istituti, di demandare a specifici provvedimenti in materia, sia di natura normativa sia di natura gestionale;

DATO ATTO che l'Amministrazione non ha programmato processi di esternalizzazione di servizi/funzioni e/o forme differenti (rispetto alle attuali) di gestione ed erogazione dei medesimi e che pertanto le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento degli standard attuali;

RICHIAMATO inoltre il testo dell'art. 9, comma 1-*quinquie*s, del D.L. n° 113/2016, convertito in Legge n°160/2016**,** il quale dispone: **"***In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n° 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n° 267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto. …(omissis)".*

VERIFICATO che l'Amministrazione, attualmente, non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- ha rispettato il pareggio di bilancio per gli anni 2015,2016,2017,2018, il cui monitoraggio è stato inviato alla Ragioneria Generale dello Stato;
- alla data odierna non vi sono elementi che facciano propendere per il mancato pareggio di bilancio per l'anno 2019;
- ha attivato la piattaforma per la certificazione dei crediti vantati da privati;
- ha approvato il bilancio di previsione 2019/2021 con deliberazione del Consiglio comunale n°11 del 29.03.2019, i cui dati sono stati trasmessi alla BDAP;
- ha approvato il rendiconto della gestione 2018 con deliberazione del Consiglio comunale n° 18 .del 22.05.2019, i cui dati sono stati trasmessi alla BDAP;
- con deliberazione della Giunta comunale n. G.C. n°27 del 11.03.2019 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità 2019/2022, ai sensi dell'articolo 48, comma 1, del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
- la spesa di personale sostenuta nell'anno 2018, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n° 296, è stata pari a 220.924,43, minore rispetto alla media del triennio 2011-2013 (279.409,59);
- con deliberazione di GC n°87 del 15.07.2019 è stato approvato "*Piano degli Obiettivi e della Performance 2019/2021*"
- ha certificato i crediti ai sensi dell'art. 9,comma 3-*bis* , del D.l. n°185/2008;
- si è adeguato alle disposizioni contenute nel D.Lgs. n° 150/2009 *(c.d. Legge Brunetta*),

EVIDENZIATO che il piano triennale del fabbisogno di personale 2020/2022, così programmato, è coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppa, nel rispetto dei vincoli finanziari e legislativi, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della Performance, ovvero con

gli Obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.lgs. n°150/20019);

RITENUTO, per quanto esposto in narrativa che sussistono tutte le condizioni per potere procedere all'approvazione del "*Piano triennale del fabbisogno di personale 2020/2022 ed aggiornamento della dotazione organica*;

VISTE:
- la propria precedente deliberazione n° 30 in data 11.03.2019 ad oggetto: *"Approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale 2019/2021, aggiornamento della dotazione organica e verifica delle eccedenze di personale"*,
- la propria precedente deliberazione n°134 in data 07.11.2019 ad oggetto "A*ggiornamento del piano triennale del fabbisogno di personale in seguito alla modifica dei fabbisogni assunzionali di personale con contratto di lavoro flessibile negli esercizi 2019/2021";*

RICHIAMATI:
- la Legge n° 448/2001 in particolare l'art. 19, comma 8, relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale, il quale stabilisce che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di complessiva riduzione della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art.3, comma 10 *bis,* del D.L. n° 90/2014, convertito dalla Legge n° 114/2014, in base al quale il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3, del D.L. n°90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4, del'art.11, del medesimo decreto, deve essere certificato dall'organo di revisione nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

ACQUISITO agli atti il parere favorevole dell'organo di revisione economico finanziaria;

CONSIDERATA inoltre la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno del personale, di cui al presente atto, qualora si dovessero verificare esigenze tali da determinare mutazioni rispetto al triennio di riferimento;

PRECISATO che, all'atto di eventuali assunzioni, sarà accertato che la relativa spesa sia conforme alle disposizioni di legge ed ai limiti di spesa per il personale vigenti;

DATO ATTO che il presente provvedimento:
- sarà trasmesso al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tramite il portale SICO, secondo le istruzioni impartite dalla RGS con la Circolare n°18/2018;
- non è oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali, ai sensi di quanto previsto dagli artt. 4-7 del CCNL 21/05/2018;

VISTI:
- lo Statuto comunale;
- il D.lgs n°165/2001;
- Il Decreto della Presidenza del Consiglio –Dipartimento della Funzione Pubblica del 08/05/2018;
- il vigente regolamento comunale per la disciplina dei concorsi, il regolamento per la disciplina della mobilità volontaria,

- la deliberazione di G.C. n°65 del 07.05.2018 di approvazione del Regolamento unico sul sistema permanente di valutazione del personale dipendente ex D.lgs n°150/2009, modificato dai D.lgs n°74/2017 e n°75/2017;

VISTO il regolamento sui controlli interni degli atti;

DATO ATTO CHE, sulla presente deliberazione, ha espresso *parere favorevole*:

- il Responsabile dell'Area Affari Generali, in ordine alla regolarità tecnica (art. 49, c.1 ed art.li 147 c.1 e 147 bis, c.1 del D.lgs. n. 267/2000), attestante la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa;
- il Responsabile dell'Area Finanziaria, in ordine alla regolarità contabile (art. 49, c.1 ed art.li 147 c.1 e 147 bis, c.1 del D.lgs. n. 267/2000) attestante il mantenimento degli equilibri finanziari e la copertura economica;

Con voti unanimi favorevoli,

D E L I B E R A

1. **DI DARE ATTO** che le premesse sono parte integrante e sostanziale del dispositivo del presente provvedimento;

2. **DI APPROVARE** il piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2020-2021-2022 ed il piano annuale delle assunzioni per l'anno 2020, come rappresentati nell' allegato A) che costituisce part integrante e sostanziale del presente provvedimento, i quali sono finalizzati al principio di riduzione della spesa per il personale, in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

3. **DI APPROVARE** la nuova *"Dotazione Organica*" del Comune di Fiesse così come rappresentata nell'allegato B) al presente atto, facente parte integrale e sostanziale;

4. **DI DARE ATTO** che, ai sensi del combinato disposto dell'art. 6 e dell'art. 33 del D.Lgs. n°165/2001, così come sostituito dall'art. 16, della Legge n. 183/2011, in coerenza con quanto in premessa argomentato, non risultano in questo Comune situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale, come attestato dai Responsabili di servizio dei vari settori dell'ente nell'allegato C) che costituisce parte integrante ed essenziale del presente provvedimento;

5. **DI DARE ATTO** che la spesa complessiva del personale prevista per il triennio 2020-2022, è contenuta entro il limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006;

6. **DI AUTORIZZARE** per l'anno 2020 l'assunzione di un istruttore di vigilanza categoria C1 per l'ufficio polizia locale mediante l'utilizzo dell'istituto dello "scavalco di eccedenza" ai sensi art. 1 comma 557 della Legge 311/2004;

7. **DI AUTORIZZARE** per il triennio 2020/2022 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 conv. in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;

8. **DI DARE ATTO** che le assunzioni di personale a tempo determinato, o il ricorso a forme di lavoro flessibile saranno effettuate solo in funzione del verificarsi di situazioni aventi carattere di eccezionalità o di specificità riferentesi a servizi essenziali non interrompibili o non gestibili senza il rispetto di predefiniti standard qualitativi e funzionali,

nei limiti previsti dall'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010 convertito in Legge n° 122/2010, come modificato da ultimo dalla Legge n° 114/2014, in forza del quale gli enti locali sono chiamati ad adeguarsi ai principi generali contenuti nella disposizione che limita la possibilità di ricorrere alle diverse forme di lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

9. **DI DARE ATTO**, inoltre, che le assunzioni come sopra programmate tengono conto e sono rispettose dei criteri e dei limiti alle assunzioni di personale di cui alla normativa richiamata nella narrativa; i provvedimenti di impegno di spesa e la relativa copertura verranno acquisiti di volta in volta in occasione dell'espletamento delle procedure di assunzione, in piena osservanza delle disposizioni normative vigenti alla loro adozione;

10. **DI RISERVARSI** la possibilità di procedere alla variazione delle previsioni formalizzate con il presente atto, in caso di sopravvenute esigenze organizzative ossia nel caso in cui dovesse variare il quadro normativo di riferimento;

11. **DI PROVVEDERE** alla riqualificazione del personale in servizio, mediante attività di formazione sulle materie riguardanti processi/procedure di nuova attuazione o innovazioni tecnologiche previste dalla normativa vigente e di imminente applicazione, prendendo anche in considerazione eventuali processi di riorganizzazione od eventuale mobilità interna nei settori ritenuti a tal fine carenti;

12. **DI PRENDERE ATTO** che il Revisore dei Conti ha rilasciato parere favorevole in data 02.12.2019, in merito alla proposta di Programma del fabbisogno di personale 2020-2022;

13. **DI PUBBLICARE** il piano triennale dei fabbisogni 2020-2022 in "*Amministrazione trasparente*", nell'ambito degli "*Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato*", di cui all'art. 16 del D.lgs. n° 33/2013 e s.m.i.;

14. **DI TRASMETTERE** il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-*ter* del D.Lgs. n° 165/2001, come introdotto dal D.lgs. n° 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n° 18/2018;

15. **DI DARE ATTO** che il responsabile del procedimento, ai sensi dell'art. 5, della Legge n° 241/90 e s.m.i., è il Responsabile dell'Area Finanziario-contabile Rag. Sara Bodini;

16. **DI DICHIARARE**, con separata ed unanime votazione, il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli EE. LL stante l'urgenza di adozione del presente provvedimento.

Allegati:
*allegato A)
*allegato B)
*allegato C)
*Parere del Revisore dei Conti.

COMUNE DI FIESSE
PROVINCIA DI BRESCIA

Pareri preventivi regolarità amministrativa e contabile, nonché attestazione di copertura finanziaria, ai sensi dell'ex articolo 14/bis ed art. 151 – comma 4 – D.Lgs. n.267/2000, modificato dal D.L. n.174 del 10.1.02012, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 10.102012 n.237, coordinato con la Legge di conversione 07.1.22012 n.213.

OGGETTO

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022 , AGGIORNAMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA E VERIFICA DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

Parere preventivo regolarità amministrativa

Il sottoscritto Dott. De Marco Pasquale Vittorio , Responsabile dell'Area Amministrativa , attesta la regolarità tecnica e la correttezza dell'azione amministrativa in relazione alla presente proposta di deliberazione.

Fiesse, lì 02.12.2019

Il Responsabile del Servizio
(F.to Dott. De Marco Pasquale Vittorio)

Parere preventivo regolarità contabile

La sottoscritta Rag. Sara Bodini , Responsabile del Servizio Finanziario, attesta la regolarità contabile e la copertura finanziaria relativamente alla presente proposta di deliberazione.

Fiesse, lì 02.12.2019

Il Responsabile del Servizio
(F.to Bodini Rag. Sara)

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022 , AGGIORNAMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA E VERIFICA DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

PARERI OBBLIGATORI

ART.49 – COMMA 1 – D.LGS. N.267/2000

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Favorevole

Fiesse , li 02.12.2019

Il Responsabile del Servizio
(F.to Dott. De Marco Pasquale Vittorio)

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Favorevole

Fiesse, li 02.12.2019

Il Responsabile del Servizio Finanziario
(F.to Bodini Rag. Sara)

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue.

L'Assessore	Il Sindaco	Il Segretario Comunale
F.to Lucini Fabio	F.to Sergio Cavallini	F.to Dott. De Marco Pasquale Vittorio

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata, all'Albo pretorio ON-Line del Sito Informatico di questo Comune, ai sensi dell'art.32 della L. n.69 del 18 giugno 2009 e s.m.i. , per quindici giorni consecutivi a partire dalla data odierna ai sensi dell'art. 124, comma 1, del Decreto legislativo n.267 del 18 agosto 2000 e s.m.i..

Addì, 05.02.2020

L'Impiegata Addetta
Fanconi Donatella

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI
CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio, certifica che la suestesa deliberazione, nella medesima data di inizio pubblicazione, è stata comunicata ai Capigruppo Consiliari (Elenco prot. 614 del 05.02.2020) , ai sensi dell'art. 125, D.Lgs. n.267 del 18 agosto 2000.

Decorsi dieci giorni dalla pubblicazione, la stessa è divenuta **ESECUTIVA** ai sensi dell'art.134, comma 3, D.Lgs. n.267 del 18 agosto 2000 in data _____

Addì, 02.12.2019

Il Segretario Comunale

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE PER USO AMMINISTRATIVO.

Il Segretario Comunale