



## Comune di Cervasca

PROVINCIA DI CN

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.47

#### OGGETTO:

**CONFERMA DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (2020-2022) DI CUI ALLA DELIBERAZIONE N151 DEL 18/11/2019 e 168 del 16/12/2019 E DEFINIZIONE DEI RESTI ASSUNZIONALI.**

L'anno **duemilaventi** addì **ventitre** del mese di **marzo** alle ore dodici e minuti zero nella solita sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. GARNERONE Enzo - Sindaco	Sì
2. PAROLA Massimo - Vice Sindaco	Sì
3. BENESSIA Daniela - Assessore	Sì
4. BELTRITTI Dario - Assessore	Sì
5. MARTINI Nadia - Assessore	Sì
Totale Presenti:	5
Totale Assenti:	0

Assiste la Dott.ssa VALACCO Susanna, Segretario.

Il Sig. GARNERONE Enzo, Sindaco, assunta la presidenza e riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

-in base al combinato disposto dell'art.91 del T.U.E.L. e dell'art.6, commi 2, 3 e 6 del D.Lgs. 165/2001, gli enti locali, per assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle cosiddette categorie protette ex lege 68/99, sono tenuti ad adottare annualmente un piano triennale dei fabbisogni del personale e, coerentemente con lo stesso, rideterminare la consistenza delle dotazioni organiche, "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini"; tale "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";

- l'art. 89 del D. Lgs 267/2000 ed in particolare il comma 5 che testualmente recita: "Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti";

Dato atto che nel documento ministeriale una novità è costituita dal superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate. Secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. 75/2017, la "nuova" dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale.

Sono entrati in vigore i D.Lgs. n. 74/2017 e 75/2017, emanati in attuazione della legge delega di riforma della Pubblica Amministrazione n.124/2015 comunemente definita riforma Madia;

I succitati decreti legislativi modificano, in alcuni casi anche in modo sostanziale, il Testo Unico del Pubblico Impiego, D.Lgs. n. 165/2001;

Rilevato, altresì che:

La nuova disciplina è subordinata all'emanazione delle linee di "linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA, che in data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173;

Le facoltà assunzionali per i comuni sopra i 1000 abitanti sono regolamentate nell'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014: ciò determinerà il superamento delle limitazioni al turn over e a decorrere dal 2019, per tutti gli Enti locali, e sarà possibile avere capacità assunzionali pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno 2018 e successivi;

In data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le "linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare:

- a) "... 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" (art.4 comma 2);
- b) "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" (art.4, comma 3);
- c) "Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge" (precisazione del decreto 8 maggio 2018);

La corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione 13 luglio 2018 n.111 ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene 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 e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del d.lgs n.165/2001, come modificato dall'art.4 del d.lgs 75/2017, dove si afferma che "la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile ..... e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente", considerando quale valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Sezione Autonomie deliberazione 27/2015);

Entro sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo (ossia entro il 25/09/2018) le pubbliche amministrazioni debbano adottare la nuova programmazione del personale e, in difetto, l'apparato sanzionatorio disposto dall'art.6, comma 6, del novellato d.lgs.165/01 consiste nel divieto di assumere nuovo personale, medesima sanzione è, inoltre, disposta in presenza del mancato rispetto dei vincoli finanziari e la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, sia per l'omessa adozione del PTFP e sia per gli adempimenti previsti di inoltro entro trenta giorni dall'approvazione del PTFP (articoli 6 e 6-ter, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001). L'Art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017 prevede che "... In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo", mentre le linee di indirizzo del decreto ministeriale prevedono che "la sanzione del divieto di assumere si riflette sulle assunzioni del triennio di riferimento del nuovo piano senza estendersi a quelle disposte o autorizzate per il primo anno del triennio del piano precedente ove le amministrazioni abbiano assolto correttamente a tutti gli adempimenti previsti dalla legge per il piano precedente", precisando quindi che "Sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati";

Il Decreto-Legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26 ha previsto all'art. 14 bis con il comma 1 che *"1. All'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n.90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n.114, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 5, quinto periodo, le parole: "tre anni" sono sostituite dalle seguenti: "cinque anni" e le parole: "al triennio precedente" sono sostituite dalle seguenti: "al quinquennio precedente" e che dopo il comma 5-quinquies sono inseriti i seguenti: "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."*

Evidenziato pertanto che, a decorrere dall'anno 2019, 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 (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);

La L. 19 giugno 2019, n. 56 all'articolo 3 comma 8 ha specificatamente previsto che *"Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, 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"*

Con deliberazione della Giunta Comunale, n. 151 del 18.11.2019 è stata approvata la programmazione del fabbisogno triennale del personale anni 2020-2022, nonché il piano annuale delle assunzioni per l'anno 2020 ed è stata confermata la dotazione organica dell'Ente ed è stata effettuata la ricognizione di cui all'art. 33 D.lgs 165/2001.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 124 del 24.11.2017 è stato adottato, per il triennio 2018-2020, il Piano delle Azioni Positive;

E' stato adottato l'art. 33 comma 2 del d.l. 34/2019 che prevede incrementi alle assunzioni per i comuni che si trovano in situazione di valori virtuosi nel rapporto tra spese di personale ed entrate correnti, il quale rimanda ad un Decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, 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 le regioni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia.

In data 11 dicembre scorso, è stato stipulato l'accordo in Conferenza Stato- Città e autonomie locali, che contiene le norme attuative dell'art. 33 comma 2 del d.l. 34/2019;

Con Atto n. 573 del 30 gennaio 2020, la Conferenza Stato Città e Autonomie locali ha indicato come data di entrata in vigore delle norme attuative dell'art. 33 comma 2 del d.l. 34/2019 il 20.04.2020, nonché ha

rilevato la disponibilità delle Amministrazioni competenti a redigere una Circolare interpretativa sulle modalità applicative del decreto;

Al momento tale accordo non è ancora stato adottato dal Consiglio dei Ministri e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale e pertanto al momento rimangono valide le normative sopra citate;

**Dato atto che** questo Ente ha provveduto all'assolvimento dell'obbligo posto a carico delle Pubbliche Amministrazioni dalla normativa di tutela del diritto al lavoro dei disabili L. 68/99, nel completamento della quota di riserva dell'art. 3 della medesima Legge;

**Considerato che** per la determinazione del calcolo dei risparmi realizzati per le cessazioni intervenute nel quinquennio antecedente si è tenuto conto delle modalità indicate dalle:

- circolare Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22.02.2011 (..il calcolo dovrà tenere conto della retribuzione fondamentale, cui deve essere sommato, con separata evidenziazione, un valore medio di trattamento economico accessorio ..omissis ...Si rammenta, inoltre, che il trattamento economico fondamentale del personale inquadrato nelle aree deve tenere conto della posizione economica di ingresso del cessato.....Tanto sui risparmi quanto sui costi gli importi vanno calcolati al lordo degli oneri riflessi);
- deliberazione 71/ 2017 della Corte dei Conti Lombardia laddove recita "la Sezione ritiene di non poter enucleare, ai fini della determinazione del parametro quantitativo "spesa del personale cessato" sul quale calcolare il risparmio di spesa percentuale richiesto al fine di consentire all'ente locale di assumere personale, così come previsto nelle disposizioni succedutesi nel tempo e richiamate nel precedente punto 3, un sottoinsieme di spese del personale cessato da escludere dal parametro di riferimento. La percentuale in esame è calcolata, pertanto, facendo riferimento alla nozione di spesa del personale nel suo complesso, potendola riferire, per quanto rileva nel caso di specie, alla nozione di retribuzione lorda individuata ai fini dell'applicazione del citato comma 557";

**Calcolati** i resti assunzionali residui del quinquennio 2014-2019, pari ad **€ 109.072,98**

		Costo annuo
Capacità assunzionale 2015 relativa ai resti 2014	residua	€ 0,00
Capacità assunzionale 2016 relativa ai resti 2015	residua	€ 0,00
Capacità assunzionale 2017 relativa ai resti 2016	residua	€ 22.874,11
Capacità assunzionale 2018 relativa ai resti 2017	residua	€ 0,00
Capacità assunzionale 2019 relativa alle cessazioni 2018	residua	€ 0,00
Capacità assunzionale 2020 relativa alle cessazioni 2019	residua	€ 0,00
<b>Capacità assunzionale da utilizzare nel 2020</b>		<b>€ 22.874,11</b>

**Dato atto che** nel corso dell'anno 2020, come già indicato nella delibera n.151 del 18/11/2019 e successiva rettifica si verificheranno le seguenti cessazioni, per dimissioni volontarie:

	Descrizione	Categoria/ Pos. Econ	Profilo
MENARDI BRUNO	Dimissioni volontarie dal 01/07/2020	B1/B4	Collaboratore tecnico
CEAGLIO GIORGIO	Dimissioni volontarie dal 01/11/2020	C1 / C5	Istruttore amministrativo
RENAUDO MARILENA	Dimissioni volontarie dal 01/12/2020	C1 / C4	Istruttore economico- finanziario

**Atteso che** le assunzioni conseguenti alle tre cessazioni di cui sopra si potranno effettuare solo dal giorno successivo a quello di cessazione;

**Rilevato che** da tali cessazioni vi saranno ulteriori resti assunzionali per **€ 101.040,25**, comportando complessivi resti assunzionali pari ad **€ 123.914,36**;

**Atteso che** è stato approvato il DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2020-2022;

**Rilevato che** ai fini della coerenza con le linee di indirizzo e con la Legge 56/2019 “Concretezza”, l’ente ha effettuato la seguente procedura:

- a) è stata valutata la proposizione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti, secondo criteri non meramente sostitutivi, ossia di vacanze di posizioni da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all’occorrenza future;
- b) sono state valutate per ogni profilo professionale richiesto le competenze in relazione alle conoscenze, alle capacità e alle caratteristiche comportamentali ricercate, al fine di meglio calibrare la scelta dei candidati;
- c) la distinzione del tipo di approvvigionamento se a tempo indeterminato o flessibile anche in funzione dell’evoluzione normativa, ovvero delle nuove tecnologie richieste in termini di

specializzazione, del Settore di riferimento, verificando come tale personale sia necessario al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o operativi dell'ente come definiti nel piano della performance;

d) è stata elaborata la dotazione organica teorica numerica e finanziaria verificando il limite della spesa del personale nel rispetto del limite di quella sostenuta quale media nel periodo 2011-2013;

e) è stata elaborata la dotazione organica finanziaria del personale in servizio, degli spazi finanziari disponibili sia per il personale a tempo determinato o flessibile che indeterminato verificando il rispetto del valore limite stanziato nel bilancio di previsione e quello dei vincoli finanziari della spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013;

f) il totale della spesa di personale e detratte le componenti escluse, risulta pari ad € 517.444,19 (ALLEGATO A); (Il predetto calcolo contiene l'ipotesi di spesa di personale, considerando le cessazioni che intercorrono nel 2020)

**Valutato che** l'Ente può in qualsiasi momento modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, per il sopravvenire di nuove esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali modifiche normative;

**Considerato** pertanto che con la presente s'intende:

confermare la copertura dei posti summenzionati e il fabbisogno di personale di questo Ente per il triennio 2020/2022, già stabilito dalla deliberazione G.C. n.151 in data 18/11/2019, e successiva rettifica, è individuato nei posti che seguono:

PIANO OCCUPAZIONALE PERSONALE ANNO 2020				
N. POSTI	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	TIPOLOGIA - TEMPO
1	B1 (in seguito al pensionamento previsto in corso d'anno)	Collaboratore tecnico	Assunzione tramite le liste dell'ufficio di collocamento	A tempo pieno e indeterminato
1	C  (in seguito al pensionamento previsto in corso d'anno)	Istruttore Amministrativo	utilizzo graduatoria valida, anche di altro Ente- Concorso Pubblico eventuale mobilità	A tempo pieno e indeterminato

PIANO OCCUPAZIONALE PERSONALE ANNO 2020				
N. POSTI	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	TIPOLOGIA - TEMPO
1	C (in seguito al pensionamento previsto in corso d'anno)	Istruttore Economico Finanziario	utilizzo graduatoria valida, anche di altro Ente Concorso Pubblico eventuale mobilità	A tempo pieno e indeterminato

PIANO OCCUPAZIONALE PERSONALE ANNO 2021				
N. POSTI	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	TIPOLOGIA - TEMPO

PIANO OCCUPAZIONALE PERSONALE ANNO 2022				
N. POSTI	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	TIPOLOGIA - TEMPO

**Atteso che** il costo delle assunzioni a tempo indeterminato sopra riportate comporta una spesa annua inclusa di oneri pari ad **€ 90.404,98**;

**Richiamata** la deliberazione G.C. n.168 in data 16/12/2019 all'oggetto "Rettifica deliberazione n151 del 18/11/2019 ad oggetto " Dotazione organica -ricognizione annuale delle eccedenze di personale e approvazione piano triennale delle assunzioni 2020/22". nella quale non si rilevano situazioni di soprannumero o comunque eccedenze di personale, in relazione sia alle esigenze funzionali che alla situazione finanziaria;

**Ritenuto**, pertanto, necessario procedere alla conferma del piano delle assunzioni 2020-2022 in modo da renderlo coerente con la situazione del personale attualmente in servizio e con la definizione dei resti assunzionali;

Accertato che le risorse economiche necessarie trovano adeguata capienza nelle risorse stanziare nel bilancio di previsione per il triennio 2019/2021 e che il nuovo bilancio 2020/2022 esecutivo;

**Rilevato** che ai fini della coerenza con le linee di indirizzo l'ente ha:

- a) rielaborato la dotazione organica teorica numerica per il 2020 composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni previste per il 2020 allegata alla presente ricalcolato la dotazione organica finanziaria che coincide con quella teorica, composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni previste per il 2020 che comporta una spesa pari ad **€ 676.081,44** di cui **€ 543.664,25**, soggetti al limite 2011-2013, che risulta contenuta nei limiti di spesa del triennio



2011/13 rideterminata, indicata poco sopra ( ALLEGATO B). Vengono allegati alla presente anche i calcoli 2021 (ALLEGATO C) e 2022 (ALLEGATO D);

- b) rielaborato gli spazi finanziari disponibili sia per il personale a tempo indeterminato che determinato o flessibile verificando il rispetto del valore limite stanziato nel bilancio di previsione e quello dei vincoli finanziari della nuova spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 pari ad € **28.455,72**;
- c) ribadito che le spese del personale cosiddetto “flessibile” che per il 2019 risultano pari ad € **5.622,18** che risultano contenute entro i vincoli disposti dall’art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

**Di dare atto che** sul presente provvedimento si è espresso il Revisore dei Conti, certificando la compatibilità delle spese di personale con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica e la coerenza con le linee guida del Ministero della Funzione Pubblica dell’8 maggio 2018, con parere acquisito al protocollo generale in data 23/3/2020;

**Accertato che** l’attuale fabbisogno di personale trovi favorevole attuazione, ricorrendo il rispetto delle seguenti condizioni:

- vincoli disposti dall’art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014, e s.m.i.;
- vincoli disposti dall’art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa;
- obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall’art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto a valore medio del triennio 2011/2013;
- vincoli di finanza pubblica previsti dall’art. 1 della Legge 208 del 28.12.2015 (Legge di Stabilità 2016) ovvero rispetto dei vincoli del pareggio di Bilancio;
- tempi di pagamento previsti dall’art. 41 c. 2 D.L. 66/2014, ovvero inferiori ai 60 giorni nell’anno 2016;
- adozione del Piano della Performance di cui all’art. 10, comma 5, del d.lgs. 27.10.2009, n. 150, (ora organicamente unificato nel PEG con l’art. 169 del D.lgs. 18/8/2000, n. 267);
- aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità 2018/2020 (art. 48, comma 1, del D. Lgs. 198/2006) – con delibera di Giunta Comunale n. 124 del 24.11.2017;
- aver effettuato la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, nonché la programmazione triennale del fabbisogno di personale, secondo quanto previsto dall’art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 (art. 6, comma 6, del D. Lgs. 165/2001);
- l’Ente ha trasmesso con modalità telematiche alla Ragioneria Generale dello Stato l’attestazione del rispetto del vincolo del pareggio di Bilancio entro il 31.marzo;
- che la spesa di personale prevista per l’anno 2020, è contenuta nel limite della spesa media del triennio e pertanto rispettosa della disposizione del nuovo art. 1 c. 557 quater della L. 296/2006, così come integrato dall’art. 3 c. 5 bis del D.L. 90/2014, ovvero il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della norma che, a decorrere dall’anno 2014 – come chiarito dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie nella deliberazione n. 25/14 – è il 2011 / 2013;

**Rilevato che** in base al contenuto dell'accordo avvenuto in data 11 dicembre 2019, tra la Conferenza Stato-Città e autonomie locali, che contiene le norme attuative dell'art. 33 comma 2 del d.l. 34/2019, anche in assenza della pubblicazione della circolare esplicativa e della ufficiale pubblicazione in Gazzetta Ufficiale dello stesso, è stato comunque prudenzialmente verificato che tale Ente ricade al di sotto del valore soglia del rapporto tra la spesa del personale rilevata dall'ultimo rendiconto approvato e la media degli ultimi tre rendiconti approvati relativamente alle entrate correnti (accertamenti di competenza) al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, di cui all'articolo 4 comma 1, ovvero la soglia dei comuni "virtuosi", che per le dimensioni demografiche dell'Ente risulta pari al 26,9% e vengono quindi calcolate le future nuove facoltà assunzionali ai sensi dell'articolo 5 comma 1 del citato accordo:

SPESA DEL PERSONALE RILEVATA DALL'ULTIMO RENDICONTO APPROVATO	<b>539.772,46 €</b>
RENDICONTO APPROVATO RIFERITO ALL'ANNO 2018 : ENTRATE CORRENTI: ACCERTAMENTI DI COMPETENZA	<b>2.737.727,46 €</b>
RENDICONTO APPROVATO RIFERITO ALL'ANNO 2017 : ENTRATE CORRENTI: ACCERTAMENTI DI COMPETENZA	<b>2.701.274,69 €</b>
RENDICONTO APPROVATO RIFERITO ALL'ANNO 2016 : ENTRATE CORRENTI: ACCERTAMENTI DI COMPETENZA	<b>2.686.610,94 €</b>
MEDIA DEGLI ULTIMI TRE RENDICONTI APPROVATI - ENTRATE CORRENTI: ACCERTAMENTI DI COMPETENZA	<b>2.708.537,70 €</b>
FONDO CREDITI DUBBIA ESIGIBILITA' STANZIATO NEL BILANCIO DI PREVISIONE RELATIVO ALL'ULTIMA ANNUALITA' CONSIDERATA	<b>40.775,00 €</b>
MEDIA DEGLI ULTIMI TRE RENDICONTI APPROVATI - ENTRATE CORRENTI: ACCERTAMENTI DI COMPETENZA AL NETTO DEL FONDO CREDITI DUBBIA ESIGIBILITA' STANZIATO NEL BILANCIO DI PREVISIONE RELATIVO ALL'ULTIMA ANNUALITA' CONSIDERATA	<b>2.667.762,70 €</b>
RAPPORTO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	<b>20,23%</b>
N. ABITANTI COMUNE al 31.12.2018	<b>5.134</b>
COMUNE AL DI SOTTO DELLA SOGLIA	<b>SI (26,9%)</b>

	<b>2020</b>
% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO	<b>17,00%</b>
SOMMA DI INCREMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2020 (DA NON CONTEGGIARE PER IL CONFRONTO CON LA MEDIA DI SPESA 2011-2013)	<b>91.761,32 €</b>

**Visti** i pareri favorevoli ai sensi dell'art. 49 e 147 bis del T.U.E.L. n° 267 del 18.08.2000 in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi dal responsabile del Settore interessato e dal responsabile del Settore Finanziari ed alla presente allegati;

Con voti unanimi e favorevoli espressi nelle forme di legge:

### **DELIBERA**

Di approvare la premessa parte narrativa a costituire parte integrante e sostanziale del presente atto

1. Di prendere atto dei calcoli effettuati dal responsabile delle risorse umane, sintetizzati nelle tabelle allegate alla presente deliberazione, sulla riconversione della dotazione organica in termini finanziari e della sua correlazione con la spesa massima assentibile definita nella media della spesa sostenuta nel triennio 2011-2013, delle capacità assunzionali disponibili per le assunzioni all'esterno di personale a tempo indeterminato e determinato e/o flessibile, del rispetto del limite delle spese da sostenere con il presente fabbisogno del personale, del personale assumibile, e delle altre spese del personale da confrontare sia sul limite della spesa prevista nel bilancio di previsione 2020/2022, sia del non superamento della media della spesa del personale sostenuta nel triennio 2011-2013 (Contenuti negli allegati A), B) C) e D);
2. Di dare atto che è stata elaborata:
  - a) la dotazione organica teorica numerica e finanziaria verificando il limite della spesa del personale nel rispetto del limite di quella sostenuta quale media nel periodo 2011-2013;
  - b) la dotazione organica finanziaria del personale in servizio, degli spazi finanziari disponibili sia per il personale a tempo determinato o flessibile che indeterminato verificando il rispetto del valore limite stanziato nel bilancio di previsione e quello dei vincoli finanziari della spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013;
  - c) ha calcolato le capacità assunzionali secondo la normativa vigente, alla luce delle cessazioni intervenute e che interverranno nel corso dell'anno 2020, l'importo pari ad **€ 123.914,36** e ha calcolato le spese del personale "flessibile" il cui importo risulta pari ad € 295,62 a fronte di una capacità di spesa massima pari ad € 13.772,99 (spesa sostenuta nel 2009 D.L. 78/2010 e s.m.i. – personale a tempo determinato) Allegato E – FACOLTA' ASSUNZIONALI;
3. Di confermare l'analisi derivante dalla ricognizione della dotazione organica per l'anno 2020 effettuata ai sensi dell'art. 33 e dell'art. 61° c. del D. Lgs 165/01 con la deliberazione G.C. n.151 in data 18/11/2019, in base al quale non emergono situazioni di soprannumero né di eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;
4. di confermare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2020-2022, con la adottato con la deliberazione G.C. n.151 in data 18/11/2019 , che di seguito si elenca e che il costo delle assunzioni a tempo indeterminato comporta una spesa annua inclusa di oneri pari ad **€ 90.404,98**;

5. PIANO OCCUPAZIONALE PERSONALE ANNO 2020				
N. POSTI	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	TIPOLOGIA - TEMPO
1	B1 (in seguito al pensionamento previsto in corso d'anno)	Collaboratore tecnico	Assunzione tramite le liste dell'ufficio di collocamento	A tempo pieno e indeterminato
1	C  (in seguito al pensionamento previsto in corso d'anno)	Istruttore Amministrativo	utilizzo graduatoria valida, anche di altro Ente Concorso Pubblico-eventuale mobilità	A tempo pieno e indeterminato
1	C (in seguito al pensionamento previsto in corso d'anno)	Istruttore Economico Finanziario	utilizzo graduatoria valida, anche di altro Ente Concorso Pubblico eventuale mobilità	A tempo pieno e indeterminato

PIANO OCCUPAZIONALE PERSONALE ANNO 2021				
N. POSTI	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	TIPOLOGIA - TEMPO

PIANO OCCUPAZIONALE PERSONALE ANNO 2022				
N. POSTI	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	TIPOLOGIA - TEMPO

5. DARE ATTO CHE la spesa 2020 derivante dalla programmazione di cui sopra, determinata in € **676.081,44** di cui € **543.664,25**, rientra nei limiti della spesa per il personale 2011 – 2013, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di “pareggio di bilancio”, nonché i limiti imposti dall’art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale;

6. Di confermare l’allegata dotazione organica;

7. Di dare atto che sul presente provvedimento si è espresso il Revisore dei Conti, certificando la compatibilità delle spese di personale con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica e la coerenza con le linee guida del Ministero della Funzione Pubblica dell’8 maggio 2018, con parere acquisito al protocollo generale in data 23/3/2020.

8. Di precisare che il presente fabbisogno del personale è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dalla circolare 8 maggio 2018 dal Ministero della pubblica amministrazione;

9. Di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni 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.

10. 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.

11. Di trasmette il presente piano triennale dei fabbisogni alle OO.SS. e R.S.U. , ai sensi dell’art. 4 CCNL 21.05.2018

SUCCESSIVAMENTE

LA GIUNTA COMUNALE

-RILEVATA l’urgenza di provvedere in merito;

-CON voti unanimi e favorevoli espressi nelle forme di legge:

DELIBERA

-DI DICHIARARE immediatamente eseguibile la presente deliberazione ai sensi dell’art. 134 comma 4° del T.U.E.L. 267/2000

Letto, approvato e sottoscritto.

**IL PRESIDENTE**  
**Firmato Digitalmente**  
F.to: GARNERONE Enzo

**L'ASSESSORE COMUNALE**  
**Firmato Digitalmente**  
F.to: PAROLA Massimo

**IL SEGRETARIO**  
**Firmato Digitalmente**  
F.to: Dott.ssa VALACCO Susanna

---

Per copia conforme all'originale firmato digitalmente, per uso amministrativo.

Cervasca, 27-mar-2020

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
Dott.ssa VALACCO Susanna