



COPIA

COMUNE DI PROCENO
(Provincia di Viterbo)

Verbale di deliberazione

GIUNTA COMUNALE

n. 10 del 22/01/2020

Oggetto: Programma triennale 2020/2022 del fabbisogno del personale.-

L'anno duemilaventi il giorno ventidue del mese di gennaio alle ore 17.00 in Proceno nella sala delle adunanze posta nella sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale per trattare gli affari iscritti nell'ordine del giorno.

Presiede l'adunanza il signor Pinzi Roberto - vice sindaco

Il Presidente incarica il Segretario di fare l'appello nominale, che dà il seguente risultato:

Componenti	Qualifica	Presenti	Assenti
Cinzia Pellegrini	sindaco		s
Pinzi Roberto	vice sindaco	s	
Pifferi Alessandro	assessore	s	

Presenti 2 Assenti 1

Partecipa il sottoscritto Segretario del Comune Dott. Mariosante Tramontana incaricato della redazione del verbale.

Il Presidente, dato atto della presenza del numero legale, dichiara aperta la seduta per la discussione degli affari iscritti all'ordine del giorno.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art. 91 del Dlgs. n. 267/00 secondo cui *“Gli Enti Locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/99, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”*.

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

«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.»;

DATO ATTO che in esecuzione delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del Dlgs. n. 165/01 occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati anche al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

CONSIDERATO che, ai sensi dell'art. 35, comma 4, Dlgs. n. 165/01, come da ultimo modificato con Dlgs. n. 75/17:

“4. Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4. Con Dpcm. di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, sono autorizzati l'avvio delle procedure concorsuali e le relative assunzioni del personale delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle agenzie e degli enti pubblici non economici”;

Viste in tal senso le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

PRESO ATTO che il “concetto di fabbisogno del personale” implica una rappresentazione sotto un duplice profilo: quantitativo (consistenza numerica di assolvere alla missione dell'amministrazione sempre rispettando il limite alle spese di personale) e qualitativo (con riferimento alla tipologia di professioni e competenze professionali);

Richiamata la propria deliberazione n.10 del 02.01.2019 con la quale si procedeva alla approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale 2019/2021 e della relativa dotazione organica modificata ed integrata con successiva delibera di giunta comunale n.94 del 21.10.2019;

Ritenuto di dover procedere ad un aggiornamento mediante l'approvazione di un nuovo piano triennale di fabbisogni del personale 2020/2022, con valenza triennale ma da approvare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente;

EVIDENZIATO che è fondamentale definire i fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo, individuando le vere professionalità infungibili;

PRESO ATTO che, con riferimento al profilo quantitativo, occorre effettuare un'analisi dei fabbisogni ed analisi predittive sulle cessazioni di personale, mentre sul lato qualitativo occorre tenere conto dei processi, funzioni o attività che necessitano di personale e specifiche professionalità;

PRESO ATTO del disposto dell'art. 16, comma 1, lett. a bis) del Dlgs. n. 165/01 il quale stabilisce che dirigenti e responsabili propongono le risorse ed i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti di ufficio cui sono preposti;

EVIDENZIATO che:

-il Piano triennale dei fabbisogni deve individuare qualitativamente e quantitativamente il personale necessario allo svolgimento delle funzioni strategiche ed al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e che la dotazione organica, in buona sostanza, più che al numero di posti, è riferita sia alla spesa potenziale massima, sia al rispetto dei limiti di legge in materia di personale (limite imposto dall'art. 1, comma 562);

-che da tali limiti di spesa sono escluse quelle sostenute per assunzione di personale a tempo determinato ai sensi dell'art.110, comma 1, del TUEL;

-gli Enti, nell'ambito della spesa di cui sopra, possono procedere a modificare la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni ed agli obiettivi programmati;
-nel piano devono essere indicate le risorse necessarie per coprire i fabbisogni e la dimostrazione della capacità assunzionale;
-l'individuazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato sempre annualmente, con orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari;

CONSIDERATO che, per le cessazioni intervenute nel corso dell'anno 2019, emerge la necessità di modificare l'attuale organizzazione e dotazione organica in base agli obiettivi dell'Amministrazione, dei responsabili e delle normative in materia di capacità assunzionali;

CONSIDERATO che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

RITENUTO pertanto di procedere all'approvazione di un nuovo piano triennale di fabbisogni del personale integrato ed aggiornato, con valenza triennale da aggiornare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente;

RICORDATO che l'Ente, al fine di procedere ad effettuare assunzioni a qualsiasi titolo, deve dimostrare il rispetto delle seguenti condizioni:

- approvazione del programma annuale e triennale del fabbisogno di personale, art.6 del Dlgs. n.165/01 e art. 91 del Tuel;
- attestazione annuale che non vi sono dipendenti in sovrannumero e/o in eccedenza, art.33, comma 2, del Dlgs. n. 165/01;
- dimostrazione del rispetto dei vincoli del pareggio di bilancio nell'anno precedente (legge 28 dicembre 2015, n.208);
- dimostrazione del rispetto dei vincoli del pareggio di bilancio nell'anno in corso;
- avvenuta trasmissione con modalità telematiche alla Ragioneria Generale dello Stato dell'attestazione del rispetto del vincolo del pareggio di bilancio entro il 31 marzo di ogni anno (Legge n. 232/16);
- approvazione del piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità, art. 48, comma 1, del Dlgs. n. 198/06 e art. 6, comma 6, del Dlgs. n. 165/01;
- approvazione del Piano della *performance*;
- comunicazioni dovute dagli enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà articolo 1, comma 508, Legge n. 232/16;
- attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, del Dl. n. 66/14);
- approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato ed invio dei dati relativi a questi documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (Dl. n. 113/16);

DATO ATTO CHE:

- con Deliberazione del Consiglio Comunale n.26 del 29.07.2019 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2020/2022, relativamente agli obiettivi di mandato;
- con delibera di consiglio comunale n.20 del 20.05.2019 è stato approvato il rendiconto di gestione 2018;
- con delibera di consiglio comunale n.35 del 29.07.2019 è stato rinviato il bilancio consolidato;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n.12 del 25.03.2019 è stato approvato il bilancio di previsione 2019-2021;

Visto l'art.14 bis del D.L. 4/2019, convertito in legge 26/2019, dal quale si evidenzia che:

“...a partire dal 2019 ha riacquisito piena efficacia la disciplina contenuta nell'art.3, comma 5, del D.L. 90/2014: ciò determina il superamento delle limitazioni al turn over, e per tutti gli Enti Locali è possibile avere capacità assunzionali pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente. La novità più importante introdotta dall'art.14bis del D.L. 4/2019 è quella che consente, nel triennio 2019/2021, di effettuare le sostituzioni del personale che cessa dal servizio nel medesimo anno in cui si verificano le cessazioni: non sarà più necessario, come previsto dalla disciplina ordinaria, attendere l'anno successivo, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over. Di conseguenza nel piano delle assunzioni per il 2020 è possibile inserire le sostituzioni del personale che cessa dal servizio per pensionamento ordinario o per adesione a quota 100 nel medesimo 2020.....”;

CONSIDERATO quindi, alla luce della citata normativa che a partire dall'anno 2020 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato in misura corrispondente ad una spesa pari al 100% per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato anche nell'anno in corso;

Richiamato l'art.6, comma 1, del D.Lgs. n.165/2001, così come modificato dall'art.11 del D.L. 10 gennaio 2006 n.4, convertito in legge 9.3.2006 n.80, il quale prevede che: “.....nell'individuazione delle dotazioni organiche, le amministrazioni non possono determinare, in presenza di vacanze di organico, situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello dirigenziale. Ai fini della mobilità collettiva le amministrazioni effettuano annualmente rilevazioni delle eccedenze di personale su base territoriale per categoria o area, qualifica e profilo professionale....”;

Dato atto che non vi sono eccedenze di personale;

Visto l'art.33 del succitato D.Lgs. 165/2001, così come da ultimo modificato dall'art.16 della legge n.183/2011 (legge di stabilità 2012), che prevede:

- al comma 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’art.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.”;
- al comma 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”;

Visto che le cessazioni che sono intervenute nel corso del 2019 sono le seguenti:

N.D.	Profilo professionale	Cat.	Modalità di cessazione	Decorrenza
1	Operaio Specializzato Autista Scuolabus, Mezzi Pesanti e Macchine Operatrici	B3	Dimissioni	01.09.2019
2	Istruttore Direttivo Tecnico – Ingegnere a tempo determinato art.110	D	Dimissioni	16.06.2019

e che su tali cessazioni può quindi applicarsi il turn-over al 100%;

Vista la legge 56/2019 (cd. [Legge concretezza](#)) che in particolare ha eliminato l’obbligo di espletare la mobilità volontaria in maniera propedeutica rispetto ai concorsi, infatti all’art.3, **comma 8, recita:**

“Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione”: 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;

Atteso che il personale a tempo determinato art.110 è già stato integrato mediante selezione a 12 ore settimanali nel corso dell’anno 2019 e che tale figura necessita di essere potenziata fino a 36 ore settimanali;

Visto che l’aumento delle ore del tempo determinato art.110 è escluso dai limiti di spesa di cui all’art.9, comma 28, della legge 122/2010, così modificato dall’art.16 della legge 160/2016;

Ritenuto pertanto di aggiornare i reclutamenti per fabbisogni di personale per il triennio 2020-2022, secondo il seguente programma di assunzioni:

anno 2020

Figure professionali	n. posti	Qualifica funzionale	Modalità di assunzione	Area
Istruttore Amministrativo Ufficio Segreteria A tempo indeterminato pieno	1	C	Utilizzo dell’istituto della mobilità tra enti	Amministrativa, servizi istituzionali, servizi alla persona, economico finanziaria, polizia locale e sviluppo economico

Istruttore Direttivo Tecnico – Ingegnere A tempo determinato art.110	1	D	Aumento delle ore da 12 a 36 settimanali	Tecnica e Tecnico Manutentiva
--	---	---	--	----------------------------------

Anno 2021

Figure professionali	n. posti	Qualifica funzionale	Modalità di assunzione	Area
Istruttore Direttivo Tecnico – Ingegnere A tempo determinato art.110	1	D	Conferma 36 ore settimanali	Tecnica e Tecnico Manutentiva

Anno 2022

Figure professionali	n. posti	Qualifica funzionale	Modalità di assunzione	Area
Nessuna assunzione				

CONSIDERATO che la dotazione organica allegata alla presente deliberazione è coerente con il criterio della “dotazione di spesa potenziale massima” indicato dalle Linee guida sui fabbisogni di personale (Dpcm. 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n. 173 del 27 luglio 2018) in termini di rispetto dei vincoli finanziari (punto 2.2 delle linee di indirizzo);

VALUTATO pertanto, in attuazione delle citate linee di indirizzo e con quanto disposto dall’art. 6 del D.Lgs 165/2001, di approvare la dotazione organica dell’Ente quale rimodulazione della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni, garantendone la neutralità finanziaria;

Dato atto che il margine assunzionale maturato con le cessazioni intervenute nel quinquennio precedente, inteso in senso dinamico, e le norme in materia di assunzione personale a tempo determinato art.110, consentono l’adozione del suddetto programma di reclutamento, come risulta dal prospetto Allegato B;

Dato atto che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l’approvazione della dotazione organica dell’Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell’attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall’Ente;

Ritenuto pertanto di aggiornare i reclutamenti fabbisogni di personale per il triennio 2020-2022, approvando il nuovo schema di dotazione organica del Comune di Proceno, secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 (Allegato A);

Rilevato che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, rientra nella programmazione finanziaria già esistente, in quanto prevede la sostituzione di posti già coperti dal punto di vista contabile, e pertanto si muove entro i limiti finanziari di cui all’art. 1 comma 557 L. 296/2006;

Acquisito il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell’art. 239 D.Lgs 267/2000 in data 14.01.2020, che si allega al presente atto, secondo le condizioni ivi indicate;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

Visto il vigente “Regolamento sull’ordinamento generale degli uffici e dei servizi”;

Visti i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni – autonomi e locali;

Acquisito il parere di regolarità tecnica e contabile da parte dei responsabili dei rispettivi servizi, espresso ai sensi dell’art. 49 1° comma del T.U. – D.Lgs. n° 18/08/2000 n° 267, che si allega al presente atto, secondo le condizioni ivi indicate;

Con voti favorevoli e unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

Per le motivazioni riportate in premessa;

- 1) di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2020/2022, prevedendo la copertura dei posti di organico come da allegato A
- 2) di approvare la dotazione organica dell’Ente, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018 (allegato B);

- 3) di dare atto che nel Comune di Proceno non vi sono eccedenze di personale;
- 4) 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 convertito 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, in particolare l'art.16 della legge 160/2016 che non assoggetta più l'assunzione di personale a tempo determinato art.110 ai limiti di spesa di cui all'art.9 sopra richiamato;
- 5) di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
- 6) di dichiarare, con successiva e separata votazione unanime, espressa nei modi e nelle forme di legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134 del D.Lgs. 18.08.2000 n.267.-

Allegato B) alla deliberazione G.C. n.____ in data _____

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

ALLA DATA DEL 01.01.2020

Cat.	Posti coperti alla data del 20.09.2019		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	FT	PT	FT	PT
Dir				
D			1	
C	2		1	
B3	1			
B				
A				
TOTALE	3		2	

Parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art.49, comma 1 del Dlgs 267/2000
Il Responsabile del servizio
F.to Pinzi Roberto

Parere favorevole in ordine alla regolarità contabile, ai sensi dell'art.49, comma 1 del Dlgs 267/2000
Il Responsabile di Ragioneria
F.to Pifferi Alessandro

*F.to Il Segretario Comunale
Dott. Mariosante Tramontana*

*F.to Il Presidente
Pinzi Roberto*

ATTESTAZIONE DI INIZIO PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo on line nel sito istituzionale dell'ente ai sensi dell'Art.32 L.69/2009 e s.m. dal **27/01/2020** al **11/02/2020** al n. **34** del Registro delle Pubblicazioni

Proceno li 27/01/2020
L'Incaricato

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Mariosante Tramontana

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data 22/01/2020 essendo stata dichiarata immediatamente esecutiva

Proceno li **22/01/2020**

*F.to Il Segretario Comunale
Dott. Mariosante Tramontana*

Copia conforme all'originale per uso amministrativo

*Il Segretario Comunale
Dott. Mariosante Tramontana*

Li

Firme sostituite da indicazione a mezzo stampa ai sensi dell'articolo 3, comma 2 del D.Lgs n.39/1993