



COMUNE DI PRIGNANO s/S

PROVINCIA DI MODENA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ORIGINALE

N. 21 del 08/02/2020

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE
2020/2022 ED ELENCO ANNUALE 2020**

L'anno duemilaventi il giorno otto del mese di Febbraio alle ore 12:00 nella Sede Comunale si è riunita la Giunta Comunale, i cui componenti in carica alla data odierna sono i signori:

Cognome e Nome	Qualifica	Presente	Assente
FANTINI MAURO	SINDACO	X	
TERNELLI MAURO	VICE SINDACO		X
SGHEDONI GESSICA	ASSESSORE	X	
GIBERTI CRISTIAN	ASSESSORE	X	
MARCHETTI GIULIANA	ASSESSORE		X

Presenti: 3

Assenti: 2

Assiste il Segretario Comunale Dott.ssa Roberta Vitale

Assume la Presidenza Mauro Fantini

Nella sua qualità di Sindaco, constatata la validità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e pone in trattazione l'argomento di cui all'oggetto indicato.

**Oggetto: PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE
2020/2022 ED ELENCO ANNUALE 2020**

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- l'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 stabilisce che "Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482.";
- l'articolo 91 del Testo Unico stabilisce che "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.";

VISTI:

- il comma 4 dell'art. 76 del decreto-legge 25/6/2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6/8/2008, n. 133 e successivamente modificato, da ultimo, dal D.L. 6/12/2011, n. 201, convertito con L. 22/12/2011, n. 214 e, a decorrere dal 1/1/2012, dalla legge 12/11/2011, n. 183;
- l'art. 16 del D.L. 113/2016 convertito nella L. 160/2016
- l'art.3 comma 5 del D.L.n.90/2014, convertito, con modificazioni dalla L. n.114/2014;
- l'art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017;
- la L. n. 26 del 28.03.2019, di conversione del D.L. n. 4/2019 (cosiddetto "Decreto concretezza");
- il D.L. 34/2019 (cosiddetto "Decreto crescita"), convertito nella L. 58/2019;

PRECISATO che l'Ente rispetta l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (enti ex soggetti al patto) ai sensi del combinato disposto dell'art. 1 commi 557 e 557 quater della legge 296/2006 aggiunto, quest'ultimo, dall'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014, ai fini del calcolo della capacità e del limite assunzionale, come da ultimo modificato dall'art. 14 bis del D.L. 4/2019, convertito nella L. 26/2019;

CONSIDERATO che con il Decreto 08/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27.07.2018;

RILEVATO che:

- l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n.183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dall'1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

- la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, ha comportato che all'interno dell'Ente non sono emerse situazioni di personale in esubero;
- si è proceduto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, alla ricognizione del personale in esubero e dell'assenza di eccedenza di personale, così come risulta da delibera di G. C. n. 137 del 21.12.2019;
- si è proceduto altresì, al fine di definire la programmazione di fabbisogno di personale, ad una ridefinizione della dotazione organica con delibera di G. C. n. 139 del 24.12.2019;

RICHIAMATO l'art. 1, comma 823 L. 145/2018 in forza del quale, a decorrere dall'anno 2019:

- sono disapplicate le sanzioni di cui all'art. 1 c. 475 lettera e) della L. 232/2016 ossia il divieto di assunzione assoluto in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali;
- è stato disapplicato l'art. 1 c. 470 L. 232/2016 che imponeva l'invio entro il 31 marzo della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, pena il divieto di assunzione;
- è stato disapplicato l'art. 1 c. 476 L. 232/2016 relativo al conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali;

VISTO l'art.33 comma 2 del DL 30.04.2019 N.34,convertito dalla L.58/2019, il quale statuisce che a decorrere dalla data individuata con decreto del Ministro dell' Economia e delle Finanze di concerto con il Ministro dell'Interno, i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani di fabbisogno del 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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui è stata prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

DATO ATTO che il predetto decreto non risulta ad oggi adottato;

RILEVATO che la programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato degli Enti locali soggetti a patto di stabilità (ora "pareggio di bilancio") è subordinata ai seguenti vincoli:

1. *Vincoli finanziari:*

- aver rispettato il pareggio di bilancio ed aver effettuato la relativa comunicazione alla R.G.S. entro il termine del 31 marzo;
- aver rispettato il tetto della spesa di personale, che non deve aver superato quella media del triennio 2011/2013;

2. *Vincoli procedurali:*

- le assunzioni devono essere inserite nella programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale;
- l'Ente deve attestare l'assenza di personale in sovrannumero o in eccedenza;
- l'Ente deve aver adottato il Programma delle azioni positive;
- approvazione del bilancio di previsione, del Rendiconto di gestione

ed invio dei dati relativi a questi documenti alla banca dati delle P.A. (D.L. 113/2016)

RITENUTO di procedere all'approvazione del presente piano sulla base della legislazione vigente, dando atto che si procederà ad eventuali modifiche o integrazioni in caso di mutamento del quadro legislativo di riferimento;

TENUTO CONTO che la capacità assunzionale del Comune di Prignano s/S deve essere calcolata tenendo in considerazione che:

- tra i "cessati" debbono essere conteggiati esclusivamente i dipendenti con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- sono equiparate a nuove assunzioni le eventuali riammissioni in servizio di dipendenti, disposte ai sensi del vigente CCNL;
- non rientrano nelle limitazioni le assunzioni di personale appartenente alle "categorie protette" di cui alla legge n. 68/1999, nel solo limite della quota d'obbligo; le cessazioni di personale appartenente a dette categorie, corrispondentemente, non vanno computate ai fini della determinazione delle risorse disponibili per nuove assunzioni;
- nel calcolo del costo delle nuove assunzioni (cfr. Corte dei Conti Lombardia, sezione controllo, pareri n. 226/2011, n. 613/2011 e n. 51/2012) rientra quello connesso alla trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno nel caso in cui il lavoratore sia stato assunto con contratto a part-time, in considerazione dell'attuale vigenza dell'art. 3, comma 101, della legge n. 244/2007;
- non sono da considerare tra i cessati i dipendenti trasferiti per esternalizzazione di servizi, in quanto la cessazione del personale è conseguenza del trasferimento di una funzione o di un servizio con il corrispondente obbligo di riduzione della dotazione organica ex art. 6, comma 3, D.Lgs. n. 165/2001;
- non sono da considerare tra i cessati i dipendenti cessati a seguito di dichiarazione di eccedenza di personale di cui all'art. 33 del D.Lgs. 165/2001;

CONSIDERATO CHE:

- l'art. 91 del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. 68/99, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- la programmazione triennale del fabbisogno di personale deve rispondere all'esigenza di funzionalità e flessibilità della struttura organizzativa al fine di assicurare un ottimale livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati, mantenendo contemporaneamente la spesa entro i limiti compatibili con le risorse disponibili e con i vincoli previsti dalla vigente normativa in materia di personale;

RITENUTO che il Comune di Prignano s/S intende procedere ad approvare il Piano di fabbisogno del personale 2020/22 ed elenco annuale 2020;

PRESO ATTO che il Responsabile del Settore finanziario dell'Ente, Rag. Bertoni Cristina, ha attestato, così come risulta da certificazione allegata al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale - allegato A, quanto segue:

- l'Ente ha rispettato le norme e i vincoli relativi al costo del personale, nonché il vincolo della progressiva riduzione della spesa del personale;
- dal Conto Consuntivo 2019 l'Ente risulta non essere in condizioni strutturalmente deficitarie e non ha dichiarato il dissesto ai sensi degli art. 242 e 244 del D. Lgs. n. 267/2000 e non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

- che la spesa necessaria per le assunzioni previste nella programmazione triennale del fabbisogno di personale 2020/2022 è stata inserita nello schema di bilancio di previsione finanziario 2020/2022 approvato con deliberazione di G.C. n. 17 del 31.01.2020 e rispetta i vincoli di finanza pubblica in materia di sostenibilità della spesa e degli equilibri di bilancio pluriennale;

- l'ente rispetta l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (enti ex soggetti al patto) ai sensi del combinato disposto dell'art. 1 commi 557 e 557 quater della legge 296/2006 aggiunto, quest'ultimo, dall'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014), ai fini del calcolo della capacità assunzionale;

CONSIDERATO che, ai sensi della L.56/2019 (Legge "concretezza"), gli Enti locali possono evitare la mobilità volontaria esterna ex-art. 30 D.Lgs 165/2001 nel solo triennio 2019/2021;

VISTA la legge di bilancio 2020, L. 160/2019, per quanto attiene alle novità in materia di personale;

VISTO il seguente prospetto relativo al Piano triennale del fabbisogno di personale 2020/2022, che prevede nello specifico:

ANNO 2020:

- 1 unità di personale cat. B3, con il profilo di 'collaboratore cuoco', a tempo indeterminato e pieno, da reperirsi mediante concorso pubblico (senza esperimento della mobilità - Legge 56/2019);
- 1 unità di personale cat. C, con il profilo di 'istruttore tecnico', a tempo indeterminato e pieno, da reperirsi mediante concorso pubblico ovvero mobilità volontaria esterna;
- 1 unità di personale cat. D, con il profilo di 'istruttore direttivo tecnico', a tempo determinato e pieno, da reperirsi mediante procedura selettiva ex art. 110 TUEL.

ANNO 2021:

Turn over in corso del personale cessato nell'anno precedente per qualsiasi causa, nei limiti e con i vincoli previsti dalle leggi vigenti in materia

ANNO 2022:

Turn over in corso del personale cessato nell'anno precedente per qualsiasi causa, nei limiti e con i vincoli previsti dalle leggi vigenti in materia

PRECISATO che il presente programma di assunzioni è suscettibile di ulteriori variazioni ed integrazioni in relazione alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire, anche in considerazione di cessazioni per raggiungimento dei requisiti previsti dalla legge in materia di pensione, oggi in evoluzione, o per dimissioni volontarie;

RITENUTO di provvedere ad approvare il programma triennale del fabbisogno di personale 2020/22 ed elenco annuale 2020, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese di personale e con il quadro normativo vigente, nell'ambito

dell'esercizio della competenza giuntale in materia, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore e compatibilmente con le disponibilità finanziarie del bilancio annuale;

PRESO ATTO che:

- con Delibera di G.C. n. 17 del 31.01.2020 è stato approvato lo schema di bilancio di previsione finanziario esercizi 2020/22;
- con delibera di G. C. n. 2 del 07.01.2020 è stato approvato il PEG provvisorio esercizio 2020;

ACQUISITO il parere del Revisore dei Conti, ai sensi dell'art.19 comma 8 della L.448/2001, pervenuto all'Ente in data 06.02.2020 prot. n. 853, agli atti dell'Ufficio Personale;

RICHIAMATE le leggi vigenti in materia di spesa del personale e limiti alla capacità di spesa per gli Enti locali;

VISTI:

- il D. Lgs. 30.3.2001, n. 165 e s.m.i ;
- il Testo Unico degli Enti Locali, approvato con D. Lgs. 18.8.2000, n. 267 s.m.i;
- lo Statuto Comunale;
- il vigente Regolamento Comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi;

ACQUISITI:

- il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Settore Personale, ai sensi dell'art. 49 del D.L.gs 267/2000;
- il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile espresso dal Responsabile del Settore finanziario, ai sensi dell'art. 49 del D.L.gs 267/2000;

CON VOTI FAVOREVOLI unanimi resi nelle forme di legge;

DELIBERA

1) DI APPROVARE, per le motivazioni di cui in premessa e qui integralmente richiamate, il programma triennale del fabbisogno di personale 2020/2022, ed elenco annuale 2020, qui di seguito riportato:

ANNO 2020:

- *1 unità di personale cat. B3, con il profilo di 'collaboratore cuoco', a tempo indeterminato e pieno, da reperirsi mediante concorso pubblico (senza esperimento della mobilità - Legge 56/2019);*
- *1 unità di personale cat. C, con il profilo di 'istruttore tecnico', a tempo indeterminato e pieno, da reperirsi mediante concorso pubblico ovvero mobilità volontaria esterna;*

- 1 unità di personale cat. D, con il profilo di 'istruttore direttivo tecnico', a tempo determinato e pieno, da reperirsi mediante procedura selettiva ex art. 110 TUEL.
-

ANNO 2021:

Turn over in corso del personale cessato nell'anno precedente per qualsiasi causa, nei limiti e con i vincoli previsti dalle leggi vigenti in materia

ANNO 2022:

Turn over in corso del personale cessato nell'anno precedente per qualsiasi causa, nei limiti e con i vincoli previsti dalle leggi vigenti in materia

2) DI DARE ATTO che il piano triennale del fabbisogno del personale 2020/22, ed elenco annuale 2020, viene adottato nel rispetto della vigente normativa in tema di assunzioni di personale e che la spesa derivante dalla presente deliberazione rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima) ed è prevista nelle previsioni dello schema di bilancio 2020/22 di cui alla deliberazione n. 17 del 31.01.2020;

3) DI DARE ALTRESI' ATTO che il Responsabile del Settore finanziario dell'Ente, Rag. Bertoni Cristina, ha attestato, così come risulta da certificazione allegata al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale - **allegato A**, il rispetto dei vincoli di legge e di spesa in materia di assunzioni di personale;

4) DI RISERVARSI la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero variazioni della normativa sulle assunzioni di personale negli enti locali tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione ovvero nuove esigenze al momento non programmabili o infine anche in considerazione di cessazioni per raggiungimento dei requisiti previsti dalla legge in materia di pensione, oggi in continua evoluzione, o per dimissioni volontarie;

5) DI PREVEDERE che l'Ente possa, ove ne ravvisi la necessità, procedere anche ad eventuali assunzioni di personale per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile;

6) DI TRASMETTERE copia delle presente deliberazione alle OO.SS. e alle RSU, nonché alla Ragioneria generale dello Stato tramite l'applicativo denominato 'Piano dei fabbisogni' presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001 e ss. mm. e ii. come modificato dal D.Lgs 175/2017, secondo le istruzioni previste dalla Circolare R.G.S. n. 18/2018;

7) DI PUBBLICARE il presente atto, oltre che all'Albo pretorio informatico del Comune, sul sito web istituzionale alla sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione 'Personale', nell'ambito degli obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui all'art. 16 del D.Lgs 33/2013 e ss. mm. e ii.;

8) DI DARE MANDATO all'Ufficio Personale di assumere gli atti necessari a dare attuazione al presente provvedimento;

9) DI DICHIARARE la presente deliberazione, stante l'urgenza di provvedere, immediatamente eseguibile ai sensi del comma 4 dell'art. 134 del D. Lgs n. 267 del 2000

Deliberazione della Giunta Comunale n. 21 del 08/02/2020

Del che si è redatto il presente verbale, letto e sottoscritto in firma digitale.

Il Sindaco
Mauro Fantini

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Roberta Vitale

Atto firmato digitalmente

Atto firmato digitalmente
