



COMUNE DI VOLPAGO DEL MONTELLO

Provincia di Treviso

Piazza Ercole Bottani n. 4 – 31040 - C.F./P.IVA 00529220261

Tel. 04238733 fax 0423621482 – PEC volpago@pec.comunevolpago.it

www.comune.volpago-del-montello.tv.it

ORIGINALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 122 del 13-11-2019

Oggetto: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE ANNI 2020 - 2022.

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **tredici** del mese di **novembre** dalle **ore 18:45**, nella sala municipale, si è riunita la Giunta Comunale, convocata dal Sindaco, nelle seguenti persone.

GUIZZO PAOLO	SINDACO	Presente
POVELATO RENATO	VICE SINDACO	Presente
BERTUOLA MANUELA	ASSESSORE	Presente
RIGATTI ALESSIA	ASSESSORE	Presente
PEDRON MONICA	ASSESSORE	Presente
LIVOTTO GIULIANA	ASSESSORE ESTERNO	Presente

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Cescon Ivano

Assume la presidenza il Signor SINDACO GUIZZO PAOLO: riscontrata legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta e passa a trattare l'argomento in oggetto indicato

LA GIUNTA COMUNALE

PRESO ATTO delle disposizioni di cui:

- al d.lgs. 30-03-2001, n. 165 e s.m.i., come anche modificato dal d.lgs. 25-05-2017, n. 75, tra le quali:
 - l'art. 2, c. 1, secondo cui le amministrazioni pubbliche determinano le dotazioni organiche complessive;
 - l'art. 6, co. 1, 2, 3 e 4, secondo cui 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'art. 6-ter;
- all'art. 34, co. 1, della L. 27-12-2002, n. 289, in base al quale le amministrazioni pubbliche provvedono alla rideterminazione delle dotazioni organiche sulla base dei principi di cui all'art. 1, comma 1, del predetto decreto:
 - a) *accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;*
 - b) *razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;*
 - c) *realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;*
- all'art. 91, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000, in base al quale gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

PREMESSO che:

- 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.6 comma 2 D. Lgs. 165/2001);
 - 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.6, 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);
- Ai sensi dell'art. 22, comma 1, del D. Lgs..75/2017, il divieto di assumere nuovo personale disposto dall'art.6, comma 6, del D. Lgs. 165/01 si applica solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo - ossia dopo il 25/09/2018; le linee di indirizzo del decreto ministeriale prevedono, al punto 2.3, che *"Sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati"* (si richiama la delibera di Giunta n. 104 del 22/11/2017 di approvazione del programma triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2018 – 2019 – 2020 e la delibera n. 40 del 02/05/2018 di aggiornamento del piano assunzionale);

CONSIDERATO che, a seguito della novella legislativa introdotta dal D. Lgs. n. 75/2017, la dotazione organica risulta pari al costo a regime dei dipendenti in servizio a cui aggiungere il costo del personale assumibile, ovvero quello che si prevede di assumere nel piano triennale dei fabbisogni, da realizzarsi sulla base delle effettive capacità assunzionali realmente esistenti;

RITENUTO necessario, pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale, di procedere alla revisione della dotazione organica;

RIBADITO il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale devono essere previsti nella concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale

RILEVATO che, ai fini della coerenza con le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, l'ente ha effettuato la seguente procedura:

- Nell'ambito delle riunioni settimanali del Segretario Generale con i titolari di P.O. è stato richiesto agli stessi Responsabili di servizio 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, indicando per ogni profilo professionale richiesto:
a) le competenze in relazione alle conoscenze, alle capacità e alle caratteristiche comportamentali ricercate; b) 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, dell'area di riferimento, verificando come tale personale sia necessario al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente; c) l'indicazione di eventuali

eccedenze di personale nel proprio settore ai sensi dell'art.33 del d.lgs.165/01; d) l'indicazione di servizi da esternalizzare o internalizzare motivando puntualmente le ragioni di tali scelte, in funzione dell'economicità, efficienza e qualità dei servizi. Sulla base di tali rilievi è emersa la necessità di assumere un agente di Polizia Locale, in sostituzione di un agente di Polizia Locale trasferito per mobilità ad altro Comune in data 01/04/2019,

- Ai fini del rispetto delle linee di indirizzo del decreto ministeriale, il responsabile dell'Area Amministrativa - Demografica ha:
 - a) elaborato la dotazione organica finanziaria verificando il limite della spesa del personale nel rispetto del limite di quella sostenuta quale media nel periodo 2011-2013 (allegato denominato Dotazione organica economica);
 - b) elaborato la dotazione organica giuridica, con il quadro del personale in servizio, di quello in corso di assunzione e dei posti scoperti;
 - c) ha calcolato le **capacità assunzionali** secondo la normativa vigente indicando **per l'anno 2020 l'importo pari ad € 31.500,00;**

VISTO l'art. 1, comma 47, della L. 30-12-2004, n. 311, in base al quale *"in vigore 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"*;

VISTO l'art. 3 del D.L. 24/06/2014, n. 90, rubricato "Semplificazione e flessibilità nel turn over", così come modificato dall'articolo 14 bis del D.L. 28/01/2019, n. 4, convertito con legge 28/03/2019, n. 26, il quale ha previsto che:

- Gli enti pubblici possono procedere, **a decorrere dall'anno 2018**, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al **100 per cento** di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente (comma 5);
- 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 (comma 5);
- 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 (comma 5 – sexies);

DATO ATTO che il Comune di Volpago del Montello, sottoposto alle regole del vincolo sul pareggio di bilancio di cui all'art. 1, commi 707 e segg. della legge n. 208/2015, ha rispettato, nell'anno 2018, lo stesso pareggio di bilancio;

TENUTO CONTO che potrebbero sorgere – nel corso del triennio di riferimento della presente programmazione – esigenze di carattere temporaneo o eccezionale, tali da rendere indispensabile o conveniente potersi avvalere delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dalla legislazione in materia, tra cui (a mero titolo esemplificativo) gli artt. 30, comma 2-sexies, 36, 70, comma 12, del d.lgs. 30-3-2001, n. 165, il d.lgs. 06-09-2001, n. 368, gli artt. 48 e segg. del d.lgs. n. 81 del 15-06-2015, il codice civile, le leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, ecc., nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti;

PRESO ATTO della necessità di definire il piano del fabbisogno del personale prevedendo il seguente piano assunzionale per il periodo 2019-2021:

Anno 2020

Assunzione agente di Polizia Locale mediante istituto di mobilità volontaria o mediante assunzione con contratto a tempo determinato ed eventuale copertura dei posti che si renderanno vacanti, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge;

Anno 2021 Eventuale copertura dei posti che si renderanno vacanti, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge;

Anno 2022 Eventuale copertura dei posti che si renderanno vacanti, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge;

ACCERTATO che le risorse economiche necessarie trovano adeguata capienza nelle risorse stanziare nel bilancio di previsione;

CONSIDERATO che la presente programmazione del personale dovrà essere contenuta quale integrazione al documento unico di programmazione, cui si rinvia per i necessari criteri di dettaglio con successiva deliberazione che dovrà essere adottata dal Consiglio Comunale;

VISTO il parere dell'Organo di revisione contabile che ha certificato la compatibilità delle spese di personale con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica e sulla coerenza con le linee guida del Ministero della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018;

VISTI i pareri espressi, ai sensi dell'art.49 del Tuel, dalla Responsabile dell'Area Amministrativo – Demografica in merito alla legittimità tecnica dell'atto e dal Responsabile dell'Area Economica Finanziaria in merito al rispetto dei limiti finanziari e di bilancio;

Con voti favorevoli unanimi resi nei modi di legge;

DELIBERA

1. Di **rideterminare la dotazione organica** del Comune di Volpago del Montello nei termini di cui al prospetto denominato "Dotazione organica giuridica", qui allegato, quale parte integrante del presente atto;
2. Di approvare il **Piano triennale dei fabbisogni del personale anni 2020 – 2021 – 2022** nei seguenti termini:
 - **Anno 2020** Assunzione agente di Polizia Locale mediante istituto di mobilità volontaria o mediante assunzione con contratto a tempo determinato ed eventuale copertura dei posti che si renderanno vacanti, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge;
 - **Anno 2021** Eventuale copertura dei posti che si renderanno vacanti, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge;
 - **Anno 2022** Eventuale copertura dei posti che si renderanno vacanti, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge;

In ciascun anno del triennio potrà darsi corso ai comandi o convenzioni che si renderanno necessari e/o opportuni come anche alle collaborazioni ed alle forme di lavoro flessibile (ad esempio: assunzioni a tempo determinato/contratto a termine, ecc.) a tempo pieno o parziale, che si renderanno necessarie e/o opportune, nei limiti di spesa previsti dall'art. 9, comma 28, del d.l. 31-05-2010, n. 78 (conv., con modif., con L. n. 122/2010) e s.m.i. e dall'art. 1, commi 557 e segg., della L. 27-12-2006, n. 296 e s.m.i., nonché dalla legislazione al tempo vigente;

In ciascun anno del triennio potrà darsi corso a tutti i temporanei incrementi di orario di lavoro, nei limiti dell'art. 1, commi 557 e segg., della L. 27-12-2006, n. 296 e s.m.i., fatte salve successive diverse disposizioni legislative.

3. Di specificare che quanto sopra andrà puntualmente coordinato con i piani e gli strumenti di programmazione annuali e pluriennali (anche contabili) e che si darà materiale corso alle assunzioni, all'utilizzo delle forme di lavoro flessibile, agli incrementi temporanei d'orario ed alle coperture in argomento in presenza dei necessari presupposti di legge e compatibilmente con le previsioni di bilancio e le disponibilità finanziarie nonché i vincoli e le limitazioni imposte da disposizioni legislative in materia, anche in tema di contenimento o riduzione della spesa del personale;

4. 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, seguendo il seguente iter:
 - a) formulazione delle proposte da parte dei titolari di P.O. dell'Ente secondo la logica dell'innovazione e della semplificazione delle figure professionali necessarie;
 - b) verifica del personale da inserire sulla base dei fabbisogni;
 - c) verifica dei limiti finanziari e delle priorità riferite alla realizzazione degli obiettivi del mandato del Sindaco;
5. Di prendere atto dei calcoli effettuati dal responsabile dell'Area Amministrativo - Demografica, sintetizzati nella tabella allegata alla presente deliberazione (allegato denominato Dotazione organica economica), 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, del rispetto del limite delle spese da sostenere con il presente fabbisogno del personale con riferimento al non superamento della media della spesa del personale sostenuta nel triennio 2011-2013;
6. Di rinviare al Documento Unico di Programmazione tutte le informazioni essenziali e di dettaglio previste dalla normativa.

Altresì

DELIBERA

con separata apposita votazione espressa in forma palese ad esito favorevole unanime, di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c. 4°, del D. Lgs. n. 267 del 18/08/2000, in considerazione dell'urgenza di provvedere rapidamente ad attuare quanto sopra.

La suesesa deliberazione fa parte del verbale della seduta come da frontespizio, che è dato per letto, approvato e sottoscritto prima della pubblicazione all'albo pretorio come segue:

Il Presidente
GUIZZO PAOLO

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

Il Segretario Comunale
Cescon Ivano

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

(dlgs. 267/2000 art.49) PARERI DEI RESPONSABILI DEI SERVIZI

parere in ordine alla regolarità tecnica Favorevole

Il Responsabile del servizio
AGOSTONI ELENA

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

parere in ordine alla regolarità contabile Favorevole

Il Responsabile del servizio finanziario
Martin Levis

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