



# COMUNE DI DOGLIANI

## Provincia di Cuneo

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.14

#### OGGETTO:

**PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI DEL PERSONALE TRIENNIO 2020/2022:  
PROPOSTA DI MODIFICAZIONE**

L'anno DUEMILAVENTI addì QUINDICI del mese di FEBBRAIO alle ore 11:30 nella 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	Carica	Presente
ARNULFO/UGO	Sindaco	SI'
DEMARIA/GIAN LUCA	Vice-sindaco	SI'
ABBONA/ALESSANDRA	Assessore	SI'
ALBARELLO/EMANUELE	Assessore	NO
OCCELLI/ROBERTO	Assessore	SI'
	Totale Presenti:	4
	Totale Assenti:	1

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale Signor **Dr.ssa Di Napoli Anna Maria** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Signor **Arnulfo Ugo** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

**OGGETTO: PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI DEL PERSONALE TRIENNIO 2020/2022: PROPOSTA DI MODIFICAZIONE**

**LA GIUNTA COMUNALE**

Su relazione dell'Assessore al Personale Roberto Occelli;

**Vista** la proposta di deliberazione predisposta dal Servizio Personale su impulso dell'Assessore al Personale.

**Rilevato** che, in ordine al presente atto, previa verifica ai sensi dell'articolo 7 del D.P.R. n. 62/2013 e delle disposizioni anticorruzione vigenti, non si riscontrano situazioni di conflitto di interessi anche potenziale o virtuale di cui alla normativa sopra citata, con conseguente obbligo e/o opportunità di astensione.

**Visto** l'articolo 15 del Regolamento comunale di contabilità aggiornato in base ai principi del D.Lgs. n. 118/2011, il quale prevede che:

1. Nella Sezione operativa del DUP, Parte 2, è definita la programmazione triennale delle OO.PP., del fabbisogno di personale e delle alienazioni e valorizzazioni del patrimonio.
2. Tali programmazioni dovranno essere conformi alle norme di legge vigenti in materia con particolare riferimento ai contenuti minimi, alle procedure di approvazione ed agli adempimenti successivi.

**Richiamate** le precedenti deliberazioni della Giunta Comunale, con le quali annualmente si sono approvate le programmazioni del fabbisogno di personale per i trienni di competenza, ai sensi dell'articolo 91 del D.Lgs. n. 267/2000, dell'articolo 39 della legge n. 449/97 e dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, nonché le relative successive modifiche;

**Visti**, nei testi attualmente vigenti che di seguito si riportano, l'articolo 6 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come interamente sostituito dall'articolo 4, comma 1, del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75, nonché l'articolo 6-ter, introdotto nel medesimo D.Lgs. n. 165/2001 dal comma 3 dello stesso D.Lgs. n. 75/2001:

Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale:

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.
2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

-3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, ... [omissis]... Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali

....omissis...

6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale

....omissis...

Articolo 6-ter - Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale

1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute

....omissis...

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni

....omissis...

**Visto** il D.M. 8/5/2018 con il quale, in esecuzione di quanto previsto dai commi da 1 a 3 del precitato articolo 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., sono state definite le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”.

**Considerato** che conseguentemente, in buona sostanza, a partire dalle programmazioni in tema di personale adottate dopo il 24 settembre 2018, l'ordinamento ha attuato un nuovo sistema di pianificazione del reclutamento del personale, consistente non solo nella sostituzione nominalistica della “Programmazione triennale del fabbisogno di personale” con i nuovi “Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale” (sigla acrostica PTFP), ma anche nell'applicazione di tutta una serie di nuovi principi, quali il superamento del precedente concetto di dotazione organica, della valorizzazione della stessa in termini principalmente finanziari e non solo numerici, il rispetto, fin dall'approvazione delle dotazioni organiche stesse, dei limiti di spesa di personale nonché di capacità assuntiva stabiliti dalla legge e da determinarsi preventivamente per ciascun ente autonomo

secondo la normativa vigente; principi e dettami che sono ben sottolineati da alcuni passi del Punto 2 delle precitate Linee di indirizzo del D.M. 8/5/2018, che qui di seguito si riportano testualmente: 2. I piani dei fabbisogni di personale (PTFP)...

Il PTFP si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001... L'articolo 6, comma , del d.lgs. 165/2001 stabilisce che per le altre amministrazioni pubbliche, diverse da quelle statali che hanno una distinta disciplina più avanti richiamata, il piano triennale dei fabbisogni è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 6 predetto ed è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Restano, pertanto, invariate le procedure di approvazione previste dalla legge e dalle fonti secondarie, nonché la specifica normativa di settore....

Il PTFP si sviluppa, come previsto dall'articolo 6 citato, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente, con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata. Resta ferma la necessità del rispetto delle procedure e dei criteri previsti, nonché delle presenti linee di indirizzo. Il piano è sottoposto ai controlli previsti dai rispettivi ordinamenti anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica. L'adozione del PTFP è sottoposta alla preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali (articolo 6, comma 1, del d.lgs. 165/2001).

Infine, si richiama l'articolo 16 del decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato". Si ritiene che il PTFP sia oggetto di pubblicazione in quanto contiene pressoché tutte le informazioni richiamate ai fini della pubblicazione... Con riferimento alle regioni ed agli enti locali, il modello da utilizzare ai fini della comunicazione del piano sarà concordato con i relativi interlocutori istituzionali rappresentativi delle autonomie, ... evitando di richiedere informazioni già presenti sul SCIO

....

## **2.1 Il superamento della dotazione organica**

L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica.

Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.

Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti

....omissis...

La nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP.

Per le amministrazioni centrali la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. essa, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando 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.

Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento (vedi, ad esempio, l'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, che indica un limite percentuale della dotazione organica ovvero, in senso analogo, l'articolo 110 del decreto legislativo n. 267 del 2000).

Resta poi fermo che, nell'ambito di tale indicatore di spesa potenziale massima, come declinato nell'ambito di una eventuale rimodulazione qualitativa e quantitativa della consistenza di organico, le amministrazioni:

a) potranno coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, verificando l'esistenza di oneri connessi con l'eventuale acquisizione di personale in mobilità e fermi restando gli ulteriori vincoli di spesa dettati dall'ordinamento di settore con riferimento anche alla stipula di contratti a tempo determinato. ...omissis...

b) dovranno indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001, 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.

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.

La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale, secondo i criteri di cui alle presenti linee di indirizzo, nel rispetto dei vincoli finanziari di cui meglio si dirà nel paragrafo seguente.

Nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti o dei previsti tetti di spesa, occorre verificare se esistono margini di rimodulazione della dotazione organica, da esprimere nel PTFP, nel rispetto del limite finanziario massimo della "dotazione" di spesa potenziale individuato sulla base delle indicazioni sopri riportate

....

## **2.2 Garanzia degli equilibri di finanza pubblica: vincoli finanziari**

Al fine di garantire il rispetto degli equilibri di finanza pubblica è necessario richiamare alcune precisazioni contenute nella disciplina dagli articoli 6 e 6-ter del d.lgs 165/2001 in materia di vincoli finanziari.

Nei precedenti paragrafi è stato già sottolineato che è necessario predisporre il PTFP in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e, conseguentemente, delle risorse finanziarie a disposizione. La programmazione, pertanto, deve tenere conto dei vincoli connessi con gli

stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale e non può in ogni caso comportare maggiori oneri per la finanza pubblica.

Il piano triennale, poi, deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, distinguendo, per ogni anno, le risorse quantificate:

- sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato. In tale voce di spesa va indicata distintamente anche quella sostenuta per il personale in comando, o altro istituto analogo. Ciò in quanto trattasi di personale in servizio, sia pure non di ruolo, per il quale l'amministrazione sostiene l'onere del trattamento economico nei termini previsti dalla normativa vigente. La spesa del personale in part-time è da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione. Nel caso in cui derivi da trasformazione del rapporto va indicata sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella espandibile in relazione all'eventualità di un ritorno al tempo pieno;

- sulla base dei possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni (in uscita) per valutare gli effetti in caso di rientro;

- con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del d.lgs. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28,1 del D.L. 78/2010 e dall'art. 14 del D.L. 66/2014. I rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP;

- con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, nel rispetto dell'articolo 14, comma 7, del D.L. 95/2012;

- in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;

- necessarie per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni;

- connesse ad eventuali procedure di mobilità, nel rispetto del D.P.C.M. 20 dicembre 2014, anche con riferimento all'utilizzo della mobilità temporanea (acquisizione di personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti).

Il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la "dotazione" di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti definiti nel PTFP avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, nonché, per gli altri istituti o rapporti, nei limiti di spesa di personale previsti e sopra richiamati, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio.

Con riferimento alla dotazione organica dirigenziale, fermo restando il vincolo previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del d.l. 95/2012, che non consente di istituire nuovi posti dirigenziali per le amministrazioni centrali, la flessibilità del PTFP potrebbe consentire di destinare il valore finanziario dei posti di prima fascia e seconda fascia, per aumentare la dotazione organica del personale non dirigenziale e non viceversa.

### **2.3 Sanzioni**

L'articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti indicati nell'articolo non possono assumere nuovo personale. Tale sanzione scatta sia per il 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 degli adempimenti previsti dagli articoli 6 e 6-ter, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001

....omissis...

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.

Si ricorda, tra l'altro, che l'articolo 10 del d.lgs. 150/2009 prevede che: "In caso di mancata adozione del Piano della performance(...) l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale". Resta fermo che, ai sensi dell'articolo 169, comma 3-bis, del decreto legislativo n. 267 del 2000, per gli enti locali, il piano della performance è unificato nel PEG.

**Visto** 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), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 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;

**Considerata** 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, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

**Considerati** inoltre i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, come da proposta da parte dei Responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale, si ritiene necessario modificare il Piano Triennale dei fabbisogni del personale approvato con deliberazione G.C. n. 125 del 13/11/2018;

**Visto** l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e s.m.i., il quale prevede che per gli anni 2019/2021 è possibile procedere ad assunzioni 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;

**Preso atto che** 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."

**Preso atto che** 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"

**Rilevato che** per l'anno 2020, si applicherà quanto previsto nell'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014: ciò determinerà il superamento delle limitazioni al turn over, per tutti gli Enti locali, sarà possibile

avere capacità assunzionali pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente e nel corso d'anno ai sensi del Decreto-Legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26;

**Considerato che per la determinazione** del calcolo dei risparmi realizzati per le cessazioni intervenute nel triennio 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”;
- deliberazione n. 172/2016 della Corte dei Conti per il Molise recita “Ne consegue che, per il 2016, il totale della capacità assunzionale è dato dalla somma tra una quota di competenza (il 2016 si calcola sulla base dei cessati del 2015) e una quota a residuo del triennio precedente dinamico, come stabilito dalla Sezione delle Autonomie n.28/2015, quest'ultima nell'esercizio attuale è pari a quanto non speso dei budget negli anni 2013-2014-2015 calcolato sulle rispettive cessazioni degli anni 2012-2013-2014.”

Tutto quanto sopra premesso, visto e considerato.

Vista la modificazione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) 2020-2021-2022 ai sensi degli articoli 6 e 6-ter del D.Lgs. n. 165 e s.m.i., predisposta dal Segretario Comunale Responsabile del Personale come di seguito descritto e motivato:

#### **A) MODIFICA PROGRAMMA RECLUTAMENTO DI PERSONALE 2020–2022.**

La modifica del Piano triennale del Fabbisogno di personale 2020-2021-2022 prevede il reclutamento di n. 2 agenti di P.M o mediante procedura di mobilità ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i. o mediante concorso pubblico senza espletare preventivamente la procedura di mobilità ai sensi dell'art. 3 comma 8 della Legge n. 56/2019. Prima dell'espletamento della procedura concorsuale il Responsabile verifica e conseguentemente domanda la disponibilità di altro Comune ad espletare un unico concorso in forma associata, per la copertura sia dei loro posti vacanti che dei nostri posti vacanti e disponibili di Agente di P.M., come consentito dal combinato disposto di cui all'articolo 9, comma 1 della legge n. 3/2003 ed all'articolo 3, comma 61, della legge n. 350/2003; a tal fine dovrà essere ufficializzato, con il Comune un apposito “previo accordo”, come previsto dalla medesima normativa testé citata.



Tale reclutamento è previsto in sostituzione n. 1 unità di personale cessato dal servizio nell'anno 2019 e non ancora sostituito e di n. 1 unità che cesserà alla data del 01.03.2020.

Si prevede altresì nell'anno 2020 l'assunzione di n. 2 figure professionali nel Settore tecnico di cui n. 1 in cat. D con qualifica di istruttore direttivo e n. 1 cat. C mediante procedura di mobilità o mediante applicazione dell'istituto della convenzione, in sostituzione rispettivamente di n. 1 figura professionale cat. D e n. 1 figura professionale cat. C, entrambe trasferite per mobilità presso altri Comuni.

**B) CALCOLO RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA DI RECLUTAMENTO DI PERSONALE 2020-2022: CONFRONTO CON I LIMITI DI LEGGE.**

In ossequio a quanto previsto dal comma 2, ultimo periodo, del precitato articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., nonché dalle sopra riportate Linee Guida ministeriali, si evidenzia di seguito l'importo delle risorse necessarie per dare corso a quanto previsto nel precedente paragrafo, distinguendo sia pro-quota la spesa per l'anno 2020, che quella a regime per l'anno 2021 e successivi. La spesa totale, comprensiva di oneri riflessi previdenziali, assicurativi e fiscali a carico dell'Ente, risulta dal seguente prospetto.

**CALCOLO RISORSE FINANZIARIE PER ASSUNZIONI  
CONFRONTO CON I LIMITI DI LEGGE**

	ANNO 2020 SPESA	ANNO 2021 SPESA A REGIME
CAT. C1 VIGILANZA (assunzione prevista al 01.04.2020)	€ 24.458,42	€ 32.611,19
CAT. C1 VIGILANZA (assunzione prevista al 01.04.2020)	€ 24.458,42	€ 32.611,19
CAT. D1 AREA TECNICA (assunzione prevista al 01.04.2020)	€ 25.340,03	€ 33.786,74
CAT. C1 AREA TECNICA (assunzione prevista al 01.04.2020)	€ 23.332,13	€ 31.109,55
	€ 97.589,00	€ 130.118,67
COSTO DEL PERSONALE IN SERVIZIO	€ 786.839,11	€ 782.089,66
COSTO TOTALE (compreso nuove assunzioni)	€ 884.428,11	€ 912.208,33
LIMITE DI SUI ALL'ART. 1 C. 557 L. 296/2006 S.M.I.	€ 938.397,88	€ 938.397,88

Si precisa che allo stato attuale l'importo delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del programma di reclutamento di personale 2020/2022 rientra nei limiti di spesa di cui all'art. 1 comma 557 Legge 296/2006 e s.m.i. e nei limiti previsti dall'art. 33 del DL n. 34 del 30-4-2019 coordinato con la legge di conversione 28 giugno 2019 n. 58.

**C) AGGIORNAMENTO VALORE DELLA DOTAZIONE ORGANICA FINANZIARIA GENERALE DAL 1/1/2020**

Come previsto dalle Linee Guida, la nuova Dotazione Organica ha la funzione di programmare la spesa potenziale di personale dell'Ente nei limiti delle norme generali di contenimento di spesa di personale e di limitazione del turn-over; pertanto si ritiene che in essa possano essere previsti solo i posti e la conseguente dotazione finanziaria necessaria alla retribuzione del personale di ruolo in servizio, più quello che deriverà a regime dalle operazioni di reclutamento o eventuale ampliamento di orari part-time previste dal PTFP. Ora, in occasione del presente nuovo PTFP per il triennio 2020-2022 occorre verificare l'organigramma comunale alle necessità derivanti da normative

sopraggiunte o da quelle operazioni previste dal comune di Dogliani in tema di personale per il triennio ai fini di potervi dare seguito. Trattasi, in particolare:

POSTI IN ORGANICO	AREE DI ATTIVITA'	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI COPERTI AL 31.12.2019	POSTI VACANTI
4	Amministrativa	C	Istruttore	4	0
1	Finanziaria	D3	Istruttore Direttivo	1	0
1	Finanziaria	D	Istruttore Direttivo	1	0
1	Finanziaria	C	Istruttore	1	0
2	Tecnica	D	Istruttore Direttivo	1	1
2	Tecnica	C	Istruttore	2+	1
3	Tecnica	B3	Collaboratore Professionale	3	0
1	Tecnica	B	Collaboratore Professionale	1	0
1	Cultura e turismo	D	Istruttore Direttivo	1	0
3	Vigilanza	C	Istruttore	2*	2

\*N 1 agente addetto alla vigilanza è stato trasferito per mobilità presso altro Comune dal 1-1-2020.

+N 1 istruttore andrà in pensione il 1-3-2020.

Posto e ubicazione nell'organigramma	Modifica	Motivazione
n. 2 Agente di P.M. (Vigile Urbano) cat. C .- Servizio Polizia Municipale	==	Reclutamento previsti n. 2 posti vacanti dal 01-04-2020 in cat. C
n.1 istruttore amministrativo cat C Servizio Tecnico	==	Reclutamento previsti n. 1 posto vacante dal 01-04-2020 in cat. C
n.1 istruttore direttivo cat D Servizio Tecnico	==	Reclutamento previsti n. 1 posto vacante dal 01-04-2020 in cat.D

Si evidenzia che viene sostituito solo il personale non più in servizio per mobilità verso altri Comuni e il personale cessato per quiescenza. Per il momento non vengono utilizzati eventuali margini assunzionali (resti) derivanti dal confronto tra le operazioni previste per l'anno 2020 rispetto al margine ricopribile in base al nuovo Valore Finanziario Potenziale della Dotazione organica e precisamente dalla mancata sostituzione di n. 1 dipendente cessato nell'anno 2018. Si rimanda l'eventuale utilizzo ad esigenze che dovessero emergere in futuro in rispetto alla normativa vigente.

**D) PROSPETTO SPESE PERSONALE ART. 1 COMMA 557 E SS., LEGGE 296/2006 E S.M.I.**

Al punto B) viene dimostrato che la spesa complessiva di personale del Comune, prevista per il triennio 2020-2022, rientra nei limiti di cui alla norma in materia e sue successive modificazioni ed integrazioni, relativa al contenimento della spesa di personale, che qui di seguito si riporta:

**557.** Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

a) [abrogata];

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

**557-bis.** Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente.

**557-ter.** In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art.76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

**557-quater.** Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.

<b>A) Media spesa personale 2011-2013 Comune di Dogliani c. 557 quater l. 296/2006 e s.m.i</b>
€ 938.397,88

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.»;*

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);

Ritenuto pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale ma da approvare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente;

Vista l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto tra art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014, L. 208/2015 (legge di stabilità 2016), D.L. 113/2016 convertito Legge 7 agosto 2016, D.L. 50/2017 convertito in legge 96/2017 (decreto Enti locali);

Dato atto che l'articolo 14-bis del decreto legge 4/2019, convertito in legge 26/2019, prevede che:

- l'arco temporale di riferimento sul quale calcolare in modo cumulativo il valore delle cessazioni intervenute nell'anno precedente sia il quinquennio precedente e non più il triennio;
- 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

Preso atto che per le cessazioni intervenute dall'anno 2019 si può attuare un turnover pari al 100% del rispettivo valore per finanziare nuove assunzioni dall'esterno;

Considerato che in materia di resti assunzionali l'art. 3, c.5, del D.L.90/2014 ha fornito le seguenti indicazioni:

- a) il riferimento al triennio (oggi quinquennio) precedente inserito nell'art.4, comma 3, del D.L.78/2015, che ha integrato l'art.3 comma 5, del D.L.90/2014 è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti a ritroso rispetto l'anno in cui si intende effettuare le assunzioni.
- b) Con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art.3, c.5, del D.L.90/2014 va calcolato imputando la spesa a regime per l'intera annualità;

Visti:

- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 1 comma 719 e 723 della legge 208/2015, che impongono il rispetto delle disposizioni relative ai saldi di finanza pubblica (pareggio di bilancio) come condizione necessaria per le assunzioni;
- l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;

Preso atto che:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale e tale ricognizione ha dato esito negativo;
- l'ente ha rispettato il Patto di Stabilità interno per l'anno 2015 e gli obiettivi del pareggio di bilancio per gli anni 2016, 2017 e 2018 e ed assicura il rispetto degli obiettivi per l'anno 2019 e per il bilancio di previsione 2020/2022;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- Che verrà adottato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022 onde poter dare corso ad eventuali nuove assunzioni;
- Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Ritenuto opportuno che la Giunta, nell'ambito delle proprie specifiche competenze di attuazione degli indirizzi generali di governo, dia concrete indicazioni sulle modalità di realizzazione degli obiettivi gestionali, nella consapevolezza che il comportamento dell'Amministrazione, e dei soggetti che per essa operano, deve essere coerente con le funzioni ed i servizi assegnati allo stesso Ente, in conformità ai generali ed irrinunciabili canoni di buona amministrazione e finalizzato a garantirne il corretto svolgimento, evitando così effetti negativi sull'attività dell'Ente in termini di rallentamento e inerzie delle procedure amministrative.

Preso atto pertanto che si punterà a valorizzare il personale in servizio con le risorse a disposizione, cercando di razionalizzare gli uffici e modernizzando gli stessi con software ed hardware aggiornati e puntando soprattutto sulla formazione del personale medesimo mirata al raggiungimento di una professionalità necessaria al migliore assolvimento delle funzioni istituzionali e all'efficiente erogazione dei servizi.

Ritenuta inoltre l'insussistenza di eccedenze di personale valutate alla luce della situazione finanziaria dell'Ente, ne consegue che le risorse umane attualmente impiegate risultano estremamente indispensabili per assicurare il mantenimento degli standard attuali.

Considerato che i processi di riorganizzazione e ottimizzazione attuati sono stati improntati alla massima economicità.

Ritenuto pertanto di aggiornare i reclutamenti fabbisogni di personale per il triennio 2020-2022, secondo le necessità assunzionali che man mano emergeranno;

Dato atto che il margine assunzionale maturato con le cessazioni intervenute nel quinquennio precedente, inteso in senso dinamico, consente l'adozione del programma di reclutamento;

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;

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;;

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 del Revisore dei Conti ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

DATO ATTO che ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147-bis, comma 1 del D.Lgs. n.267/2000 e ss.mm.ii., sono stati acquisiti i pareri favorevoli in ordine:

- alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa a firma del competente Responsabile del Servizio;
- alla regolarità contabile a firma del Responsabile del Servizio Finanziario;

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

### **DELIBERA**

Per le motivazioni riportate in premessa;

1. di approvare la dotazione organica dell'Ente, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018, indicata dalla lettera c citata in premessa ed allegata alla presente quale parte integrante e sostanziale sotto la lettera A) ;
2. di approvare **il piano triennale dei fabbisogni del personale per il periodo 2020/2022 ed il piano occupazionale 2020** prevedendo la copertura dei posti di organico che si renderanno vacanti nel periodo in esame di cui **all'allegato 1**;
3. di prendere atto, relativamente al piano dei fabbisogni di personale per il Triennio 2020 – 2022, che si prenderà in considerazione, sempre rispettando i vincoli che saranno dettati dalla normativa tempo per tempo vigente, la copertura dei posti a seguito della cessazione del servizio mediante l'istituto della mobilità intercompartimentale fra enti o mediante lo scorrimento di graduatorie già formate da parte di enti pubblici in corso di validità, o indizione di pubblici concorsi, anche in forma associata, fatte salve eventuali assunzioni o incarichi di collaborazione a tempo determinato a copertura di assenze del personale per malattia o maternità o altri venti eccezionali ed imprevedibili;
4. di dare atto che il programma assunzionale è compatibile con l'ammontare equivalente delle cessazioni intervenute nel quinquennio precedente, inteso in senso dinamico ai sensi delle linee di indirizzo di cui al DPCM 8 Maggio 2018;
5. 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;
6. di precisare che il piano triennale potrà essere rivisto 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;
7. di prendere atto che le risultanze del presente documento verranno inserite nella nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione;
8. di dare atto che, anche a seguito del presente atto, la spesa complessiva del personale prevista per gli anni 2020-2021-2022 sarà contenuta entro i limiti di spesa previsto dalle vigenti disposizioni;
9. di dichiarare, con successiva e separata votazione unanime, espressa nei modi e nelle forme di legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

Del che si è redatto il presente atto verbale letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE  
F.to: Ugo ARNULFO

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to: Dr.ssa Anna Maria DI NAPOLI

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA' (Art.134 comma 3 D.Lgs.267/00)**

Divenuta esecutiva in data 15/02/2020

Si certifica che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 comma 4, del D.Lgs n. 267/2000.

Dogliani, li \_\_9/06/2020\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to: Dr.ssa Anna Maria DI NAPOLI