



Città di Alessandria

Provincia di Alessandria

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 21 DEL 14/02/2020

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2020-2022.

Il giorno **14** del mese di **Febbraio** dell'anno **2020** alle ore **15.00** in Alessandria nella Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale per trattare gli argomenti iscritti all'ordine del giorno del **14/02/2020**

Presiede l'adunanza BUZZI LANGHI Davide Mario
Dei signori Membri della Giunta Comunale

Nominativo		Presente
CUTTICA DI REVIGLIASCO Gianfranco	Sindaco	NO
BUZZI LANGHI Davide Mario	Vice Sindaco	SI
BAROSINI Giovanni	Assessore	SI
BORASIO Paolo	Assessore	NO
CICCAGLIONI PierVittorio	Assessore	NO
FORMAIANO Monica	Assessore	SI
FTEITA FIRIAL Cherima	Assessore	SI
LUMIERA Cinzia	Assessore	SI
ROGGERO Mattia	Assessore	SI
STRANEO Silvia	Assessore	SI

Partecipa il Segretario Generale: Dott.ssa Ganci Francesca.

Il Presidente, riconosciuta la legalità dell'adunanza, invita i presenti a trattare l'oggetto sopra indicato.

Su proposta n. 101 del 13/02/2020

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2020-2022.

IL SEGRETARIO GENERALE
DIRIGENTE *AD INTERIM* DEL
SERVIZIO AUTONOMO RISORSE UMANE

Sentito l'Assessore competente Dott.ssa Silvia Straneo - Politiche di valorizzazione e sviluppo del personale, organizzazione aziendale

PREMESSO che, con la deliberazione n.73 del 16.05.2019, il Consiglio Comunale ha approvato il ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale, ai sensi degli artt. 243 bis e seguenti del D. Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000 e s.m.i., che prevede la conseguente adozione, da parte del medesimo Organo Consiliare, di un piano di riequilibrio finanziario pluriennale, approvato con successiva deliberazione n. 108/18060-343 del 07.08.2019;

DATO ATTO che:

- * nell'ambito della suddetta procedura l'Ente non ha chiesto l'accesso al fondo di rotazione di cui all'art. 243 ter, non risultando pertanto soggetto agli obblighi di rideterminazione della dotazione organica di cui all'art. 243 bis, comma 8, lett. g) del citato decreto, ma ai soli controlli di cui all'art. 243 comma 1;
- * l'art. 243 bis, comma 8, lett. d) prevede che *“al fine di assicurare il prefissato graduale riequilibrio finanziario per tutto il periodo della durata del piano, l'Ente è soggetto al controllo sulle dotazioni organiche previste dall'art. 243, comma 1”*;
- * l'art 243 comma 1 stabilisce che *“gli Enti Locali strutturalmente deficitari, individuati ai sensi dell'art. 242, sono soggetti al controllo centrale sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale da parte della Commissione per la finanza e gli organici degli Enti Locali. Il controllo è esercitato prioritariamente in relazione alla verifica sulla compatibilità finanziaria”*;

DATO ATTO altresì che l'attuale dotazione organica, articolata secondo le categorie contrattuali, è stata rideterminata con deliberazione di G.C. n. 313 del 20.11.2012 ad oggetto: *“Rideterminazione della dotazione organica – allegato all'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato”*, nell'ambito della procedura prevista per gli Enti che hanno dichiarato il dissesto (ex art. 244 e segg. del D. Lgs. n. 267/2000), prevede n. 710 posti ed è stata approvata dalla Commissione Centrale per la Finanza Pubblica nella seduta del 12.03.2013;

CATEGORIA	POSTI ORGANICO RIDETERMINATO
DIRIGENTI	9
D3	52
D	117
C	319
B3	55
B	125
A	33

VISTO altresì il Decreto del Ministero dell'Interno in data 10 aprile 2017 - Rapporti medi dipendenti/popolazione per il triennio 2017/2019, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 94 del 22 aprile 2017, il quale prevede che *“in attuazione della disposizione di cui all'art. 263, comma 2, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, sono stati determinati i rapporti medi dipendenti/popolazione per classe demografica, validi per gli Enti che hanno dichiarato il dissesto finanziario, ai sensi dell'art. 244 e segg. del TUEL e per quelli che hanno fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale, ai sensi dell'art. 243 bis, comma 8, lett. g) del TUEL”*;

DATO ATTO che per i Comuni compresi nella fascia demografica da 60.000 a 99.999 abitanti, il rapporto medio dipendenti/popolazione è pari a 1/126 e pertanto avendo il Comune di Alessandria, alla data del 31.12.2018, una popolazione di 93.631 abitanti, in base al rapporto sopracitato la dotazione organica rideterminata rispetta il parametro previsto (1/132);

VISTO il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi, in particolare l'art. 9, il quale stabilisce che *“la dotazione organica generale dell'Ente consiste nell'elenco dei posti a tempo indeterminato, previsti e classificati secondo l'ordinamento del personale vigente. La dotazione organica e le sue variazioni sono approvate dalla Giunta Comunale”*;

VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n. 333 del 12.12.2019 ad oggetto *“Modifica alla deliberazione della Giunta Comunale n. 288/2019. Nuova Macrostruttura a far data dal 01.01.2020”*;

ATTESO:

- che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011 (legge di stabilità per l'anno 2012), prevede la ricognizione annuale del personale finalizzata alla verifica di situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria e disciplina la procedura da seguire al verificarsi delle situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale, per il ricollocamento presso la stessa o altra amministrazione del personale in esubero o il collocamento in disponibilità del personale non ricollocato, previa comunicazione al dipartimento della Funzione Pubblica e informativa ai soggetti sindacali;

- che la mancata verifica delle suddette situazioni comporta la responsabilità disciplinare del dirigente inadempiente e il divieto di effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

PRECISATO che, relativamente alle posizioni di soprannumero o di eccedenza di personale, la circolare n. 4/2014 del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha elaborato le seguenti definizioni:

- soprannumerarietà, ossia la *“situazione per cui il personale in servizio (complessivamente inteso e senza alcuna individuazione nominativa) supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, le categorie o le aree. L'amministrazione non presenta, perciò posti vacanti utili per una eventuale riconversione del personale o una diversa distribuzione dei posti;”*
- eccedenza, ovvero la *“situazione per cui il personale in servizio (inteso quantitativamente e senza individuazione nominativa) supera la dotazione organica in una o più qualifiche, categorie, aree o profili professionali di riferimento. Si differenzia dalla soprannumerarietà, in quanto la disponibilità di posti in altri profili della stessa area o categoria, ove ricorrano le condizioni, potrebbe consentire la riconversione del personale;”*
- esubero per cui si procede con l'individuazione nominativa del personale soprannumerario o eccedentario, con le procedure previste dalla normativa vigente;

DATO ATTO che il Dirigente del Settore Risorse Umane, con nota prot. 1896 del 10.04.2019, ha invitato i Dirigenti/Responsabili di Posizione Organizzativa a comunicare, ai fini della programmazione delle assunzioni 2019-2021, per i Settori/Servizi Autonomi di propria competenza, le eventuali eccedenze di personale o situazioni di soprannumerarietà, con riferimento alle esigenze funzionali da valutarsi sulla base dell'attività svolta, del

personale impegnato e degli strumenti utilizzati e, agli atti, risultano le dichiarazioni dei Dirigenti/Responsabili che attestano l'assenza di eccedenze di personale in soprannumero;

DATO ATTO inoltre che la condizione di eccedenza di personale deve essere valutata in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria, secondo quanto stabilito dal sopra richiamato art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e che, allo stato, pertanto non si evidenziano situazioni di eccedenza di personale, con riguardo alle esigenze funzionali;

CONSIDERATO che, dal confronto tra i dipendenti in servizio e la consistenza della vigente dotazione organica, rideterminata come da deliberazione di Giunta Comunale n. 313 del 20.11.2012, non emergono dipendenti in soprannumero, infatti risultano in servizio a tempo indeterminato, al 31.12.2019, n. 522 dipendenti di ruolo a fronte di una dotazione organica vigente di n. 710 posti così come non emergono eccedenze della dotazione organica definita secondo le linee guida per la redazione del piano dei fabbisogni di personale:

CATEGORIA	POSTI ORGANICO RIDETERMINATO	POSTI COPERTI AL 31/12/2019
DIRIGENTI	9	5
D3	52	45
D	117	76
C	319	244
B3	55	41
B	125	89
A	33	22
TOTALE	710	522

DATO ATTO:

- che per le motivazioni sopra esposte, non sussistono situazioni di soprannumerarietà o situazioni di eccedenza di personale in ragione delle complessive esigenze organizzative o finanziarie del Comune;
- che del presente provvedimento sarà data informazione alle Organizzazioni Sindacali Provinciali e alle Rappresentanze Sindacali Unitarie;
- che il presente provvedimento sarà trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica;

RAVVISATA la necessità di pianificare e programmare le risorse umane necessarie al perseguimento degli obiettivi dell'Amministrazione, procedendo alla definizione dei fabbisogni di personale per il triennio 2020-2022;

DATO ATTO quanto segue:

- * l'art. 39, comma 1, della Legge n. 449 del 27 dicembre 1997 ha introdotto lo strumento della programmazione triennale del fabbisogno del personale, finalizzata ad assicurare una migliore funzionalità dei servizi ed ottimizzazione delle risorse, nei limiti delle disponibilità di bilancio;
- * il Decreto Legislativo n. 267 del 18 agosto 2000 e in particolare:
l'art. 89, comma 5, stabilisce che *"gli Enti Locali, nel rispetto dei principi fissati dalla legge, provvedono alla rideterminazione delle dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito"*

della propria autonomia normativa e organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti”;

l’art. 91, comma 1, stabilisce che *“gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla l. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale”;*

❖ il D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. (tra cui il D.Lgs. n. 75/2017) e in particolare:

l’art. 2, comma 1, stabilisce che *“le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive. Esse ispirano la loro organizzazione ai seguenti criteri:*

a) funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità. A tal fine, periodicamente e comunque all’atto della definizione dei programmi operativi e dell’assegnazione delle risorse, si procede a specifica verifica e ad eventuale revisione;

b) ampia flessibilità, garantendo adeguati margini alle determinazioni operative e gestionali da assumere ai sensi dell’art. 5, comma 2”;

l’art. 6 al comma 2, stabilisce, tra l’altro, che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogno di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell’art. 6-ter.... Il piano triennale indica le risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

al comma 3 stabilisce che in sede di definizione del piano 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’art. 6-ter nell’ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione; resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

al comma 4 stabilisce che il piano triennale dei fabbisogni è adottato annualmente ed è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali;

al comma 6 stabilisce che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di tale articolo non possono assumere nuovo personale;

l’art. 6-ter prevede, tra l’altro, l’adozione di decreti di natura non regolamentare da parte del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, per definire linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali;

l’art. 35, comma 4, precisa che 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’art. 6, comma 4;

RICHIAMATI:

❖ il Decreto Interministeriale del 08.05.2018 relativo a *“linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;*

❖ la Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, recante le

“linee guida sulle procedure concorsuali”;

RILEVATO:

- che il processo di riforma è indirizzato al progressivo superamento della dotazione organica intesa in senso teorico come insieme di posti coperti e vacanti, prevedendola come dotazione di spesa potenziale massima che per gli enti locali, sottoposti a tetti di spesa di personale, corrisponde al limite di spesa potenziale massima prevista dalla vigente normativa;
- che nel rispetto del suddetto indicatore di spesa potenziale massima, nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni gli enti possono procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;
- che tale rimodulazione individua di volta in 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 come parametro di riferimento;

DATO ATTO che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere adottato nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, intesa come spesa potenziale imposta dal vincolo di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti della l. 296/2006 e ss.mm.ii.;

PRESO ATTO che:

❖ l'art. 1 della L. 296/2006 e ss.mm.ii., in particolare:

- al comma 557 stabilisce “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) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;

(lett. a) abrogata dall'art. 16, comma 1, del d.l. 113/2016 convertito dalla l. n 160/2016)

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”;

- al comma 557-bis prevede che *“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'art. 110 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, nonché 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”;*

- al comma 557-ter stabilisce che "in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del d.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2008, n.133.";

- al comma 557-quater, stabilisce che "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", cioè con riferimento al triennio 2011-2012-2013;

DATO ATTO che con deliberazione del Consiglio Comunale n. 75/95/202/18060 del 06.06.2019 è stato approvato il rendiconto della gestione anno 2018, da cui risulta una spesa di € 22.826.243,55, quindi inferiore rispetto alla media 2011-2013 pari a € 26.281.841,76, come risulta dalla sottostante tabella contenente i dati dei rendiconti 2011/2012/2013;

	2011	2012	2013	2018	Media triennio 2011 -2013
Spese intervento 01	29.605.576,46	26.257.388,88	23.824.354,85	22.797.487,37	26.562.440,06
Spese intervento 03	717.184,29	460.819,00	2.420,00		393.474,43
Irap intervento 07	1.572.745,27	1.412.457,98	1.284.420,57	1.402.196,27	1.423.207,94
Altre spese da specificare:	134.871,73	55.089,75	68.783,85	0,00	86.248,44
Altre spese da specificare: reiscrizione imputate all'esercizio successivo				886.432,36	
Risoluzioni contrattuali ed altre tipologie di spesa	134.871,73	55.089,75	68.783,85	0,00	86.248,44
Totale spese di personale	32.030.377,75	28.185.755,61	25.179.979,27	25.086.116,00	28.465.370,88
(-) Componenti escluse*	1.529.007,96	2.363.534,52	2.658.044,86	2.259.872,45	2.183.529,11
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa* (A)	30.501.369,79	25.822.221,09	22.521.934,41	22.826.243,55	26.281.841,76
Totale spesa corrente (B)	105.252.414,21	100.779.218,25	99.855.431,96	91.762.780,37	101.962.354,81
Incidenza spesa di personale su spesa corrente (A/B)	28,98%	25,62%	22,55%	24,88%	25,78%

RILEVATO che:

* l'art. 3 del D.L. 90/2014, convertito nella l. 114/2014 e ss.mm.ii., stabilisce al comma 5 che "negli anni 2014 e 2015 le Regioni e gli Enti Locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. ... La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 **e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018**. Restano ferme le disposizioni previste dall'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle

risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre 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 triennio precedente”;

- ❖ l'art. 14 bis della L. 29/2019 che ha esteso l'utilizzo dei resti disponibili riferiti al quinquennio precedente;
- ❖ l'art. 76, comma 7, del Decreto-Legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato...”; - dispone al comma 6 che “i limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d’obbligo”;

CONSIDERATO che il sopra richiamato art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014, convertito in L. 144/2014, ha previsto che a decorrere dall'anno 2014 è consentito l'utilizzo dei c.d. resti assunzionali, cioè dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente, come modificato dall'art. 14 bis della L. 29/2019 che ha sostituito il triennio con il quinquennio;

ATTESO che la Corte dei Conti, sezione autonomie:

- * con la deliberazione n. 28/2015 ha pronunciato i seguenti principi di diritto:
 - il riferimento al “triennio precedente” (ora quinquennio) inserito nell'art. 4, comma 3, del D.L. 78/2015, convertito in L. 125/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014, convertito in L. 114/2015, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intendono effettuare le assunzioni;
 - con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3, comma 5-quater, del D.L. 90/2014 va calcolato imputando la spesa “a regime” per l'intera annualità;
- * con la deliberazione n. 25/2017 ha enunciato il seguente principio di diritto: “*la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali; i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini”;*

DATO ATTO che nel triennio 2018/2020 si sono verificate o sono previste le cessazioni di personale di cui al prospetto che segue, la cui spesa annuale costituisce la capacità assunzionale dell'Ente per l'anno successivo;

CATEGORIA	CESSAZIONI	CESSAZIONI	CESSAZIONI PRESUNTE
	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020
DIRIGENTI	1	1	1
D3	1	2	3
D	8	3	4**
C	14	11**	11**
B3	6	6**	6
B	3	8	5
A	1	3	1
TOTALE	34 pari a euro 758.157,96 *	34 pari a euro 808.142,74 *	31 pari a euro 783.521,43 *

** le unità sono aumentate in seguito a cessazioni non previste

* le economie derivanti da cessazioni non comprendono contributi e IRAP ma solo assegni

RITENUTO di attuare una politica di riduzione della spesa del personale, come previsto dal piano di riequilibrio finanziario pluriennale, approvato con deliberazione C.C. n. 108/18060-343 del 07.08.2019, utilizzando circa il 50% del budget assunzionale per ciascun anno del triennio 2020/2022 e di conseguenza approvare gli schemi del piano triennale fabbisogno del personale a tempo indeterminato;

tempo indeterminato - Residuo Anno 2018					
Categoria	Totale	Profilo	Modalità	Numero	
D	3	Specialista vigilanza	Progressione Verticale	1	
		Specialista Amm.vo Contabile Gare e appalti	Concorso	1	
		Specialista Tecnico Mobilità e trasporti	Concorso	1	
C	3	Agente Polizia Municipale	Concorso	2	
		Istruttore servizi informatici	Concorso	1	

--	--	--	--	--

tempo indeterminato - Anno 2019				
--	--	--	--	--

Categoria	Totale	Profilo	Modalità	Numero
D	4	Specialista Tecnico	Progressione Verticale	1
		Specialista Amm.vo Contabile	Mobilità volontaria / Concorso	1
			Progressione verticale	1
		Specialista Tecnico	Mobilità volontaria / Concorso	1
C	10	Agente Polizia Municipale	Mobilità volontaria / Concorso	6
		Istruttore Tecnico	Mobilità volontaria / Concorso	1
		Istruttore Amm.vo Contabile	Progressione verticale	1
		Istruttore Tecnico	Stabilizzazione	2
B	2	Collaboratore servizi educativi	Selezione	2

--	--	--	--	--

Tempo indeterminato anno 2020				
Categoria	Totale	Profilo	Modalità	Numero
D	5	Specialista Tecnico	Progressione Verticale	1
		Specialista Amm.vo Contabile	<u>Utilizzo graduatoria/mobilità/concorso</u>	1
			<u>Utilizzo graduatoria/mobilità/concorso</u>	1
			Progressione verticale	1
		Specialista Tecnico	Utilizzo graduatoria/mobilità/concorso	1
C	11	Agente Polizia Municipale	Utilizzo graduatoria	6
		Istruttore Tecnico	Mobilità volontaria / Concorso	2
		Istruttore Amm.vo Contabile	Progressione verticale	1
		Istruttore Tecnico	Stabilizzazione	2

PERSONALE IN COMANDO	
D4 Specialista Tecnico (R.A.)	50%
D7 Funzionario Amm.vo Contabile / Specialista	100%
D1 Specialista Tecnico	50%
C5 Istruttore Tecnico	50%

Tempo indeterminato - Anno 2021

Categoria	Totale	Profilo	Modalità	Numero
D	4	Specialista vigilanza	Progressione Verticale	1
		Specialista Amm.vo Contabile	Mobilità / Concorso	1
			Progressione verticale	1
		Specialista Tecnico	Mobilità / Concorso	1
C	10	Agente Polizia Municipale	Utilizzo graduatoria	6
		Educatrice	Mobilità / Concorso	2
		Istruttore Amm.vo Contabile	Mobilità / concorso	1
		Istruttore servizi informatici	Utilizzo graduatoria	1
B	2	Messi notificatori	Selezione	2

Tempo indeterminato - Anno 2022

Categoria	Totale	Profilo	Modalità	Numero
D	4	Specialista Tecnico	Progressione Verticale	1
		Specialista Amm.vo Contabile	Mobilità volontaria / Concorso	1
			Progressione verticale	1
		Specialista Tecnico	Mobilità volontaria / Concorso	1
C	10	Agente Polizia Municipale	Utilizzo graduatoria	6
		Istruttore Tecnico	Progressione verticale	1
		Istruttore Amm.vo Contabile	Utilizzo graduatoria	1
		Istruttore Tecnico	Mobilità/concorso	2
B	2	Assistente tecnico	Selezione	2

DATO ATTO che la suddetta programmazione relativamente agli anni 2020/2022 è stata adottata sulla base delle cessazioni note o presunte al momento dell'elaborazione del citato Piano di riequilibrio, pertanto potrà essere ridefinita a seguito delle cessazioni intervenute;

CONSIDERATO che con riferimento alla programmazione dell'anno 2018 sono state indette e sono terminate le procedure concorsuali per l'assunzione di:

1 specialista di vigilanza cat. D (progressione verticale)

1 specialista amministrativo cat. D

1 specialista tecnico cat. D

1 Istruttore servizi informatici cat. C,

ed è in corso la procedura concorsuale per l'assunzione di:

2 Agenti Polizia Municipale cat. C;

DATO ATTO che la spesa per le assunzioni di cui al residuo Piano fabbisogno 2018 e 2019 e al Piano fabbisogno 2020-2022 è prevista nel predisponendo Bilancio 2020/2022 e trova capienza nella disponibilità dei vari capitoli di spesa del personale;

VISTO l'art. 91, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000 che stabilisce che le graduatorie non sono utilizzabili per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso;

RICHIAMATI i seguenti articoli del D.Lgs. 165/2001:

- art. 30, comma 1, che consente alle Amministrazioni di ricoprire i posti vacanti in organico mediante passaggio diretto dei dipendenti di cui all'art. 2, comma 2, del medesimo Decreto Legislativo, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre Amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'Amministrazione di appartenenza; comma 2-bis, che impone alle Amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, di attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle Amministrazioni in cui prestano servizio;

- art. 34, comma 6, il quale stabilisce che nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale di cui all'art. 39 della L. 449/1997 e ss.mm.ii., l'avvio di procedure concorsuali e le nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a dodici mesi, sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco;

- art. 34 bis, il quale dispone che, prima di poter avviare le procedure di assunzione di personale, le amministrazioni pubbliche, tra le quali gli enti locali, sono tenute a dare comunicazione, ai soggetti di cui all'art. 34 dello stesso decreto, dell'area, del livello e della sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso nonché, se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste;

- art. 35, commi 1 e 2 che disciplinano le modalità di assunzione presso le Amministrazioni Pubbliche e comma 4, il quale precisa che 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'art. 6, comma 4;

VISTO l'articolo 1 della L. 23.12.2018 n. 145 (legge di stabilità per l'anno 2019) comma 360, che prevede modalità semplificate di reclutamento che saranno individuate con decreto; fino alla data di entrata in vigore del suddetto decreto, il reclutamento avviene secondo le modalità stabilite dalla disciplina vigente;

VISTO il D.P.C.M. approvato in Conferenza Stato-Città ed Autonomie Locali nella seduta dell'11 dicembre 2019, non ancora applicabile alla data odierna in quanto non registrato alla Corte dei Conti e non pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale;

RICHIAMATA la legge 160/2019 (legge di bilancio 2020) che ha introdotto numerose novità in materia di gestione delle graduatorie;

VISTA la L. 68/1999 relativa all'inserimento e all'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato;

PRESO ATTO che il Comune di Alessandria ha adempiuto agli obblighi nei confronti delle categorie protette) pertanto, per il corrente anno (anno 2020) come da prospetto inviato (prot. n. 2020/5993) non sussistono scoperture;

EVIDENZIATO, in ordine alle assunzioni a tempo determinato, che:

- l'art. 36 del Decreto Legislativo 165/2001 nel distinguere tra assunzioni a tempo indeterminato e assunzioni flessibili, individua queste ultime come istituti di carattere eccezionale da attivare esclusivamente per esigenze temporanee e/o eccezionali;

- le norme di coordinamento della finanza pubblica hanno previsto di volta in volta misure restrittive della spesa di personale relativa alle forme di lavoro flessibile nella Pubblica Amministrazione e in particolare l'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, convertito dalla L. n. 122/2010 e ss.mm.ii., stabilisce che, a decorrere dal 2012, anche gli Enti Locali devono adeguarsi al principio generale del presente comma, ai fini del coordinamento della finanza pubblica, pertanto possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni, nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

- la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio non può essere superiore al 50% di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui sopra non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione Europea. Nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;

- a decorrere dal 2013 gli Enti Locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di Polizia Locale, di Istruzione pubblica e del Settore Sociale;

le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli Enti Locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente;

DATO ATTO che il sopra richiamato art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010 è stato integrato dall'art. 16, comma 1-quater, del D.L. 24.06.2016 n. 113, convertito dalla L. 07.08.2016, n. 160, che ha stabilito che *"sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del testo unico di cui al Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267."*;

DATO ATTO inoltre che il Dipartimento della Funzione Pubblica con nota n. 17624 del 02.05.2012 relativamente a una richiesta di parere sulle modalità applicative dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010 ritiene che l'obiettivo di contenimento e riduzione della spesa pubblica fissato dalla norma possa essere riferito alle tipologie di lavoro flessibile complessivamente intese;

DATO ATTO che le assunzioni a tempo determinato vengono effettuate nel rispetto del limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno in cui si procede all'assunzione, ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. n. 81/20015 e secondo le deroghe individuate dall'art. 50 del CCNL comparto Funzioni Locali del 21.05.2018;

CONSIDERATO che nell'ambito di tale margine di spesa, della disponibilità prevista nel predisponendo Bilancio di previsione 2020-2022, nel rispetto del vincolo di spesa complessiva di personale previsto dalla normativa legislativa e contrattuale vigente approvata è il seguente "piano triennale fabbisogno tempo determinato"

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO TEMPO DETERMINATO 2020 - 2022				
CATEGORIA	2020	2021	2022	NOTE
DIR	1	-----	-----	Art. 110 comma 1 X mandato Sindaco
D	-	-	-	
C	4*	4	4	* Anno 2020 Educatrici X 4 mesi
B	2**	2	2	**Anno 2020 Assistenti servizi educativi X 4 mesi
A	-	-	-	
TOTALE	7	6	6	
SPESA	€ 93.299,41	200.754,00	200.754,00	

RILEVATO che, in ordine all'assunzione a tempo determinato, per la durata del mandato del Sindaco, mediante art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii., tale disciplina prevede che la quota attribuibile con contratto a tempo determinato – definita nel regolamento sull'ordinamento degli Uffici e Servizi - non possa comunque essere superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità; inoltre, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, gli incarichi sono conferiti previa selezione pubblica;

EVIDENZIATO che la spesa relativa alle assunzioni con contratto a tempo determinato di Dirigenti ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii. non rientra nei limiti di spesa del tempo determinato di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, come precisato nel medesimo comma;

DATO ATTO altresì che nel triennio 2020-2022, nei limiti degli stanziamenti a Bilancio per il personale non di ruolo e di eventuali margini di spesa futuri per il tempo determinato, sarà possibile utilizzare forme flessibile di lavoro e istituti ad esse equiparati (ai fini dell'imputabilità della spesa relativa), per sopravvenute esigenze non prevedibili al momento della stesura del piano dei fabbisogni;

OSSERVATO che le assunzioni a tempo determinato saranno inserite nel rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate da trasmettere al nucleo di valutazione e alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità e i termini di cui all'art. 36, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001;

DATO ATTO che la presente programmazione delle assunzioni, nel rispetto delle decorrenze indicate nel piano triennale dei fabbisogni di cui sopra, è coerente con le previsioni del predisponendo Bilancio 2020/2022 e rispetta il limite della spesa potenziale massima di personale stabilita dall'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. 296/2006, pari a € 26.281.841,76;

CONSIDERATO che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

1) abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lett. e), Legge 28 dicembre 2015, n. 208;

1) abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016, n. 232);

3) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle Amministrazioni Pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);

3) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n.

267, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione; (deliberazione la Giunta Comunale n. 130 del 6.6.2019);

4) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);

5) abbiano approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);

6) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

7) abbiano approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive in materia di Pari Opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

8) rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;

9) abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n.

232 (vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento;

10) non si trovino in una situazione strutturalmente deficitario ex artt. 242 e 243 del TUEL;

DATO ATTO che, in relazione ai suddetti vincoli:

- le previsioni assunzionali contemplate nel Piano adottato con il presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla comunicazione da parte dei Settori competenti di effettivo rispetto dei vincoli richiamati ai precedenti punti da 1) a 4) e ai punti 9), 10) e 11);

- il limite di cui al punto 5) risulta rispettato come dai prospetti allegati al presente provvedimento A-B-C;

- con riferimento al precedente punto 6), il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021 è approvato con il presente provvedimento;

- con riferimento al rispetto dei parametri di cui ai precedenti punti 7) e 8):

- la ricognizione annuale delle eccedenze è stata effettuata con la presente deliberazione;

- il vigente Piano triennale delle azioni positive 2018-2020 del Comune di Alessandria è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 275 del 25.10.2018;

VISTA la deliberazione del Corte dei Conti, sezione controllo per il Veneto, n. 369/2017 che ritiene comunque operante il divieto di assunzione per mancata adozione del piano delle performances nell'esercizio successivo a quello del rilevato inadempimento;

DATO ATTO che il D.L. n. 66/2014, convertito in L. n. 89/2014 relativamente all'art. 41, comma 2, prevede il divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo, nel caso di mancato rispetto dei tempi medi di pagamento delle fatture nell'anno precedente a quello di riferimento;

PRESO ATTO che la Corte Costituzionale con sentenza n. 272/2015 ha ritenuto illegittimo il divieto di assunzione per il mancato rispetto dei tempi medi dei pagamenti di cui all'art. l'art. 41, comma 2, D.L. n. 66/2014, convertito in L. n. 89/2014;

DATO ATTO che:

- l'art. 6, comma 1, del D.Lgs 165/2001 e ss.mm.ii., in ordine all'informativa sindacale, rimanda ai Contratti Collettivi Nazionali;
- il Contratto Collettivo Nazionale del Comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 21.05.2018, non contempla tra le materie per cui è richiesta l'informativa sindacale il piano dei fabbisogni;

DATO ATTO, inoltre, che copia del presente provvedimento:

- verrà inviato all'Organo di Revisione dell'Ente;
- sarà trasmesso nei termini previsti dalla vigente normativa, in via telematica, alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

DATO ATTO, altresì, che la presente deliberazione sarà pubblicata sul Sito istituzionale dell'Ente – Sezione Amministrazione Trasparente – in adempimento degli obblighi di pubblicità di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.;

VISTO l'art. 48, comma 3, del T.U.EE.LL. - Decreto Legislativo del 18 agosto 2000 n. 267;

PROPONE DI DELIBERARE

Per le ragioni sopra espresse:

1. **DI DARE ATTO**, per le motivazioni di cui in premessa, che per il corrente anno:

- non sono emerse situazioni di soprannumero di personale con riferimento sia ai Dipendenti che ai Dirigenti;
- non sono emerse situazioni di eccedenza di personale sia esso Dipendente o Dirigente;
- l'Ente non deve avviare pertanto procedure per la dichiarazione di esubero di Dipendenti o Dirigenti.

2. **DI INFORMARE** le Organizzazioni Sindacali Provinciali e le Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'esito della ricognizione.

2. **DI TRASMETTERE** al Dipartimento della Funzione Pubblica il presente provvedimento ai fini dell'esito della ricognizione.

4. **DI DARE ATTO** che la spesa potenziale massima di personale imposta dal vincolo di cui all'art. 1, comma

557 e seguenti della L. 296/2006 e ss.mm.ii, deve essere contenuta entro il valore medio di spesa per il personale del triennio 2011-2013, e pari a € 26.281.841,76.

5. **DI APPROVARE** il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 a tempo indeterminato e a tempo determinato, elaborato sulla base dei fabbisogni e delle capacità assunzionali di cui alle sottostanti tabelle:

Categoria	Totale	Profilo	Modalità	Numero
D	3	Specialista vigilanza	Progressione Verticale	1
		Specialista Amm.vo Contabile Gare e appalti	Concorso	1
		Specialista Tecnico Mobilità e trasporti	Concorso	1
C	3	Agente Polizia Municipale	Concorso	2
		Istruttore servizi informatici	Concorso	1

tempo indeterminato - Anno 2019				
Categoria	Totale	Profilo	Modalità	Numero
D	4	Specialista Tecnico	Progressione Verticale	1
		Specialista Amm.vo Contabile	Mobilità volontaria / Concorso	1
			Progressione verticale	1
		Specialista Tecnico	Mobilità volontaria / Concorso	1
C	10	Agente Polizia Municipale	Mobilità volontaria / Concorso	6
		Istruttore Tecnico	Mobilità volontaria / Concorso	1
		Istruttore Amm.vo Contabile	Progressione verticale	1
		Istruttore Tecnico	Stabilizzazione	2
B	2	Collaboratore servizi educativi	Selezione	2

tempo indeterminato - Anno 2020				
Categoria	Totale	Profilo	Modalità	Numero
D	5	Specialista Tecnico	Progressione Verticale	1
		Specialista Amm.vo Contabile	<u>Utilizzo graduatoria/mobilità/concorso</u>	1
			<u>Utilizzo graduatoria/mobilità/concorso</u>	1

			Progressione verticale	1
		Specialista Tecnico	Utilizzo graduatoria/mobilità/concorso	1
C	11	Agente Polizia Municipale	Utilizzo graduatoria	6
		Istruttore Tecnico	Mobilità volontaria / Concorso	2
		Istruttore Amm.vo Contabile	Progressione verticale	1
		Istruttore Tecnico	Stabilizzazione	2

PERSONALE IN COMANDO	
D4 Specialista Tecnico (R.A.)	50%
D7 Funzionario Amm.vo Contabile /Specialista	100%
D1 Specialista Tecnico 50%	
C5 Istruttore Tecnico	50%

Tempo indeterminato - Anno 2021

Categoria	Totale	Profilo	Modalità	Numero
D	4	Specialista vigilanza	Progressione Verticale	1
		Specialista Amm.vo Contabile	Mobilità / Concorso	1
			Progressione verticale	1
		Specialista Tecnico	Mobilità / Concorso	1

C	10	Agente Polizia Municipale	Utilizzo graduatoria	6
		Educatrice	Mobilità / Concorso	2
		Istruttore Amm.vo Contabile	Mobilità /concorso	1
		Istruttore servizi informatici	Utilizzo graduatoria	1
B	2	Messi notificatori	Selezione	2

Tempo indeterminato - Anno 2022

Categoria	Totale	Profilo	Modalità	Numero
D	4	Specialista Tecnico	Progressione Verticale	1
		Specialista Amm.vo Contabile	Mobilità volontaria / Concorso	1
			Progressione verticale	1
		Specialista Tecnico	Mobilità volontaria / Concorso	1
C	10	Agente Polizia Municipale	Utilizzo graduatoria	6
		Istruttore Tecnico	Progressione verticale	1
		Istruttore Amm.vo Contabile	Utilizzo graduatoria	1
		Istruttore Tecnico	Mobilità/concorso	2
B	2	Assistente tecnico	Selezione	2

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO TEMPO DETERMINATO 2020 - 2022				
CATEGORIA	2020	2021	2022	NOTE
DIR	1	-----	-----	Art. 110 comma 1 X mandato Sindaco
D	-	-	-	
C	4*	4	4	*Anno 2020 Educatrici X 4 mesi
B	2* *	2	2	** Anno 2020 Assistenti servizi educativi X 4 mesi
A	-	-	-	
TOTALE	7	6	6	
SPESA	€ 93.299,41	200.754,00	200.754,00	

6. **DI DARE ATTO** che la presente programmazione, nel rispetto delle decorrenze indicate nel suddetto piano per le assunzioni, è coerente con le previsioni del predisponendo Bilancio 2020/2022 e rispetta il limite di spesa di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. n. 296/2006.

6. **DI DARE ATTO**, altresì, che gli oneri finanziari derivanti dalla presente programmazione dei fabbisogni 2020-2022 trovano copertura nel predisponendo Bilancio 2020/2022.

8. **DI DARE ATTO**, inoltre, che il piano triennale dei fabbisogni 2020-2022 potrà essere integrato e/o modificato in relazione alla continua evoluzione del quadro normativo di riferimento, nonché a seguito di sopravvenute esigenze organizzative ad oggi non prevedibili.

8. **DI PREVEDERE** che la programmazione triennale del fabbisogno sarà comunque oggetto di verifica e adeguamento con cadenza annuale.

9. **DI CONFERMARE** che copia del presente provvedimento sarà trasmessa, in via telematica, alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018 e trasmessa alla Commissione Centrale per la Finanza Pubblica.

10. **DI DARE ATTO** che le procedure assunzionali saranno effettuate dopo il controllo da parte della Commissione Centrale per la Finanza Pubblica.

11. **DI DARE ATTO** che le previsioni assunzionali deliberate con il presente provvedimento potranno perfezionarsi solo subordinatamente alla verifica del rispetto dei presupposti finanziari e normativi in premessa indicati.

12. **DI DARE MANDATO** al Dirigente competente di provvedere all'aggiornamento del DUP con quanto ivi riportato

13. **DI DARE ATTO** che copia del presente provvedimento:

- verrà inviato all'Organo di Revisione dell'Ente;

- sarà trasmesso nei termini previsti dalla vigente normativa, in via telematica, alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione sopra riportata;

ATTESO che la presente deliberazione necessita anche dell'espressione del parere contabile da parte del responsabile della ragioneria, ai fini di monitoraggio della situazione economico finanziaria dell'Ente;

PRESO ATTO dei pareri espressi ai sensi dell'art. 49 D.Lgs. 267/2000 come segue:

- Parere di regolarità tecnica: FAVOREVOLE

Il Segretario Generale - Dirigente *ad interim* del Servizio Autonomo Risorse Umane – Dott.ssa Francesca Ganci (Decreto Sindacale n. 1/2020);

- Parere di regolarità contabile: FAVOREVOLE

Il Dirigente *ad interim* del Settore Risorse Finanziarie e Tributi - Dott. Antonello Paolo Zaccone (Decreto Sindacale n. 45/2019);

VISTI il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e il D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165;

CON VOTI unanimi, resi in forma palese;

DELIBERA

1. **DI DARE ATTO**, per le motivazioni di cui in premessa, che per il corrente anno:

- non sono emerse situazioni di soprannumero di personale con riferimento sia ai Dipendenti che ai Dirigenti;
- non sono emerse situazioni di eccedenza di personale sia esso Dipendente o Dirigente;
- l'Ente non deve avviare pertanto procedure per la dichiarazione di esubero di Dipendenti o Dirigenti.

2. **DI INFORMARE** le Organizzazioni Sindacali Provinciali e le Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'esito della ricognizione.

2. **DI TRASMETTERE** al Dipartimento della Funzione Pubblica il presente provvedimento ai fini dell'esito della ricognizione.

4. **DI DARE ATTO** che la spesa potenziale massima di personale imposta dal vincolo di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti della L. 296/2006 e ss.mm.ii, deve essere contenuta entro il valore medio di spesa per il personale del triennio 2011-2013, e pari a € 26.281.841,76.

5. **DI APPROVARE** il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 a tempo indeterminato e a tempo determinato, elaborato sulla base dei fabbisogni e delle capacità assunzionali di cui alle sottostanti tabelle:

tempo indeterminato – Residuo Anno 2018

Categoria	Totale	Profilo	Modalità	Numero
D	3	Specialista vigilanza	Progressione Verticale	1
		Specialista Amm.vo Contabile Gare e appalti	Concorso	1
		Specialista Tecnico Mobilità e trasporti	Concorso	1
C	3	Agente Polizia Municipale	Concorso	2
		Istruttore servizi informatici	Concorso	1

tempo indeterminato - Anno 2019				
Categoria	Totale	Profilo	Modalità	Numero
D	4	Specialista Tecnico	Progressione Verticale	1
		Specialista Amm.vo Contabile	Mobilità volontaria / Concorso	1
			Progressione verticale	1
		Specialista Tecnico	Mobilità volontaria / Concorso	1
C	10	Agente Polizia Municipale	Mobilità volontaria / Concorso	6
		Istruttore Tecnico	Mobilità volontaria / Concorso	1
		Istruttore Amm.vo Contabile	Progressione verticale	1
		Istruttore Tecnico	Stabilizzazione	2
B	2	Collaboratore servizi educativi	Selezione	2

tempo indeterminato - Anno 2020				
Categoria	Totale	Profilo	Modalità	Numero
D	5	Specialista Tecnico	Progressione Verticale	1
		Specialista Amm.vo Contabile	<u>Utilizzo graduatoria/mobilità/concorso</u>	1
			<u>Utilizzo graduatoria/mobilità/concorso</u>	1

			Progressione verticale	1
		Specialista Tecnico	Utilizzo graduatoria/mobilità/concorso	1
C	11	Agente Polizia Municipale	Utilizzo graduatoria	6
		Istruttore Tecnico	Mobilità volontaria / Concorso	2
		Istruttore Amm.vo Contabile	Progressione verticale	1
		Istruttore Tecnico	Stabilizzazione	2

PERSONALE IN COMANDO	
D4 Specialista Tecnico (R.A.)	50%
D7 Funzionario Amm.vo Contabile /Specialista	100%
D1 Specialista Tecnico	50%
C5 Istruttore Tecnico	50%

Tempo indeterminato - Anno 2021

Categoria	Totale	Profilo	Modalità	Numero
D	4	Specialista vigilanza	Progressione Verticale	1
		Specialista Amm.vo Contabile	Mobilità / Concorso	1
			Progressione verticale	1
		Specialista Tecnico	Mobilità / Concorso	1
C	10	Agente Polizia Municipale	Utilizzo graduatoria	6
		Educatrice	Mobilità / Concorso	2
		Istruttore Amm.vo Contabile	Mobilità /concorso	1
		Istruttore servizi informatici	Utilizzo graduatoria	1
B	2	Messi notificatori	Selezione	2

Tempo indeterminato - Anno 2022

Categoria	Totale	Profilo	Modalità	Numero
D	4	Specialista Tecnico	Progressione Verticale	1
		Specialista Amm.vo Contabile	Mobilità volontaria / Concorso	1
			Progressione verticale	1
		Specialista Tecnico	Mobilità volontaria / Concorso	1
C	10	Agente Polizia Municipale	Utilizzo graduatoria	6
		Istruttore Tecnico	Progressione verticale	1
		Istruttore Amm.vo Contabile	Utilizzo graduatoria	1
		Istruttore Tecnico	Mobilità/concorso	2
B	2	Assistente tecnico	Selezione	2

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO TEMPO DETERMINATO 2020 - 2022				
CATEGORIA	2020	2021	2022	NOTE
DIR	1	-----	-----	Art. 110 comma 1 X mandato Sindaco
D	-	-	-	
C	4*	4	4	*Anno 2020 Educatrici X 4 mesi
B	2* *	2	2	**Anno 2020 Assistenti servizi educativi X 4 mesi
A	-	-	-	
TOTALE	7	6	6	
SPESA	€ 93.299,41	200.754,00	200.754,00	

6. **DI DARE ATTO** che la presente programmazione, nel rispetto delle decorrenze indicate nel suddetto piano per le assunzioni, è coerente con le previsioni del predisponendo Bilancio 2020/2022 e rispetta il limite di spesa di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. n. 296/2006.

7. **DI DARE ATTO**, altresì, che gli oneri finanziari derivanti dalla presente programmazione dei fabbisogni 2020-2022 trovano copertura nel predisponendo Bilancio 2020/2022.

8. **DI DARE ATTO**, inoltre, che il piano triennale dei fabbisogni 2020-2022 potrà essere integrato e/o modificato in relazione alla continua evoluzione del quadro normativo di riferimento, nonché a seguito di sopravvenute esigenze organizzative ad oggi non prevedibili.

8. **DI PREVEDERE** che la programmazione triennale del fabbisogno sarà comunque oggetto di verifica e adeguamento con cadenza annuale.

9. **DI CONFERMARE** che copia del presente provvedimento sarà trasmessa, in via telematica, alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018 e trasmessa alla Commissione Centrale per la Finanza Pubblica.

10. **DI DARE ATTO** che le procedure assunzionali saranno effettuate dopo il controllo da parte della Commissione Centrale per la Finanza Pubblica.

11. **DI DARE ATTO** che le previsioni assunzionali deliberate con il presente provvedimento potranno perfezionarsi solo subordinatamente alla verifica del rispetto dei presupposti finanziari e normativi in premessa indicati.

12. **DI DARE MANDATO** al Dirigente competente di provvedere all'aggiornamento del DUP con quanto ivi riportato;

13. **DI DARE ATTO** che copia del presente provvedimento:

- verrà inviato all'Organo di Revisione dell'Ente;

- sarà trasmesso nei termini previsti dalla vigente normativa, in via telematica, alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

Con successiva votazione unanime espressa nelle forme di legge

DICHIARA

la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c. 4, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267.



Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2020 / 101**

Ufficio Proponente: **Ufficio Servizio Autonomo Risorse Umane**

Oggetto: **PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2020-2022.**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Ufficio Servizio Autonomo Risorse Umane)

In relazione alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa della presente proposta, ai sensi dell'art. 147 bis, comma 1, e art. 49, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000, si esprime parere **FAVOREVOLE**.

Sintesi parere: **Parere Favorevole**

Data **13/02/2020**

Il Responsabile di Settore

dott.ssa Francesca Ganci

Parere Contabile

In relazione alla regolarità tecnico - contabile attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa della presente proposta, ai sensi dell'art. 147 bis, comma 1, e art. 49, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000, si esprime parere **FAVOREVOLE**.

Sintesi parere: **Parere Favorevole**

Data **13/02/2020**

Responsabile del Servizio Finanziario

Antonello Paolo Zaccone

Letto, approvato e sottoscritto con firma digitale da

IL VICE SINDACO
BUZZI LANGHI DAVIDE MARIO

IL SEGRETARIO GENERALE
GANCI FRANCESCA