



Comune di Sesto al Reghena

ORIGINALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 24 del 02-03-2020

OGGETTO	Piano triennale dei fabbisogni di personale - Periodo 2020-2022 - Approvazione
---------	--

Oggi **due** del mese di **marzo** dell'anno **duemilaventi** alle ore 19:30, convocata in seguito a regolare invito si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
DEL ZOTTO MARCELLO	SINDACO	P
ZARAMELLA SABINA	ASSESSORE	P
VIT STEFANO	ASSESSORE	P
NONIS ANDREA	ASSESSORE	A
VERSOLATO FRANCA	ASSESSORE	P
LUCHIN MARCO	ASSESSORE	P

5	1
---	---

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il SEGRETARIO COMUNALE Dazzan Anna.

DEL ZOTTO MARCELLO nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL SINDACO

premesse le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.

OGGETTO	Piano triennale dei fabbisogni di personale - Periodo 2020-2022 - Approvazione
---------	--

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Visti:

- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come da ultimo modificato con D.Lgs. n. 75/2017 che dispone che: "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, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. 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.
- gli artt. 89 e 91 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m. ed int., che impongono l'obbligo, da parte della Giunta comunale, di assumere determinazioni organizzative in materia di personale e, relativamente alle assunzioni, la necessità di procedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, quale atto di programmazione dinamica, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- l'art. 6 ter del D.Lgs. n. 165/2001, che rinvia a 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, la definizione, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, di 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;

- le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche", pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica l'08/05/2018, registrate presso la Corte dei Conti in data 09/07/2018 e pubblicate in Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018;

Ritenuto, in ottemperanza a quanto disposto dalle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche", di attenersi a quanto nelle stesse indicato e in particolare:

- predisposizione del piano triennale dei fabbisogni di personale con l'ottica di coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di *performance* organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, assicurando il rispetto dei vincoli finanziari e di spesa del personale;
- centralità del piano dei fabbisogni, quale strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione;
- superamento della dotazione organica, che cede il passo a un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il piano triennale dei fabbisogni;
- dotazione organica, che non è più un elenco di unità di personale suddiviso per categorie di inquadramento e profili, ma un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal piano triennale dei fabbisogni di personale;

Effettuate opportune considerazioni in merito sia alle cessazioni intervenute nell'anno appena concluso che alle cessazioni che si verificheranno nel corso del triennio 2020 - 2022, precisando altresì che il presente piano - pur sviluppandosi in prospettiva triennale - deve essere adottato annualmente, con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze sia di contesto normativo che organizzativo e funzionale;

Dato atto, pertanto, che il fabbisogno di personale risulta essere il seguente:

Categoria	Numero di posti di cui si necessita	Numero di unità già in forza	Numero di unità di cui si necessita	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
D	04	03	01 (dal 2020)	scorrimento graduatoria concorsuale di altri Enti
C	12	10	01 (dal 2020)	procedura concorsuale
			01 (dal 2021)	Mobilità di comparto, intercompartimentale (che garantisca neutralità di spesa) in subordine: scorrimento di graduatorie concorsuali di altri enti pubblici o concorso pubblico
B	8	8	//	
A	01	01	//	
PLB	01	01	//	
PLA	02	02	//	

Considerato che il suddetto fabbisogno tiene conto:

- a) dell'obbligo di impiego di figure appartenenti alle categorie protette o al personale disabile;
- b) della previsione derivante da costi futuri relativi al rientro a tempo pieno di personale in regime di *part time*;
- c) della risoluzione di rapporti di lavoro per pensionamenti anticipati, che si prevede avvengano nel biennio 2020 – 2022, di seguito riepilogati:

Categoria	Profilo professionale	Modalità di reclutamento proposto	Servizio	anno
C	Istruttore Amministrativo	concorso pubblico	Affari Generali – Servizi alla Persona	2020
D	Istruttore Direttivo	Scorrimento di graduatorie concorsuali di altri enti pubblici o concorso pubblico	Tecnico	2020
C	Istruttore Amministrativo	Mobilità di comparto, intercompartimentale (che garantisca neutralità di spesa) in subordine: scorrimento di graduatorie concorsuali di altri enti pubblici o concorso pubblico		2021

Vista la L.R. n. 12/2014, così come modificata da ultimo dalla L.R. n. 18/2016 la quale dispone che alle Amministrazioni del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale si applichino – ai fini dell’attivazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato o con contratti di lavoro flessibile – le disposizioni previste a livello nazionale in materia di limiti assunzionali e relative fattispecie di deroga;

Dato atto per quanto riguarda le limitazioni relative alle forme di lavoro flessibile l’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, così come modificato dall’art. 11, comma 4-bis del D.L. n. 90/2014 dispone che *“A decorrere dall’anno 2011, le pubbliche amministrazioni... possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni... nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa relativa ... alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all’art. 70, comma 1, lettera d) Non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le medesime finalità nell’anno 2009”. 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 Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009”;*

Richiamati i contenuti dell’art. 22 della L.R. 17.07.2015 n. 18, così come modificato – da ultimo – dall’art. 9, comma 6, della L.R. n. 28/2018, che prevede l’obbligo per gli enti locali, di assicurare il contenimento della spesa di personale nei limiti del valore medio del medesimo aggregato del triennio 2011–2013;

Evidenziato che il Comune di Sesto al Reghena assicura il contenimento della spesa di personale nei limiti del valore medio del medesimo aggregato del triennio 2011–2013, ai sensi dell’art. 22 della L.R. 17.07.2015 n. 18, così come modificato dalla L.R. n. 28/2018, in quanto:

- nel triennio 2011 – 2013 il valore medio della spesa netta di personale è pari ad € 1.295.680,28, come di seguito specificato:

ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 1.306.245,04	€ 1.277.514,20	€ 1.303.281,60	€ 1.295.680,28

- l’aggregato della spesa netta di personale è pari a:

ANNO	IMPORTO	VALORE MEDIO TRIENNIO	DIFFERENZA
2020	€ 1.153.031,70	€ 1.295.680,28	- € 142.648,58
2021	€ 1.182.491,56		- € 113.188,72
2022	€ 1.149.135,13		- € 146.545,15

Rilevato altresì che il Comune di Sesto al Reghena rispetta, per le forme di lavoro flessibile, il limite previsto dal richiamato art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m. ed int., come di seguito indicato:

Anno	Valore	Destinazione
2009 (rendiconto)	€ 35.576,00	***
2020 (previsione)	€ 28.511,04	n. 1 Agente di Polizia Locale fino al 31.08.2020
2021 (previsione)	€ 5.200,00	Per tutte le annualità:
2022 (previsione)	€ 5.200,00	Prestazioni occasionali per: gestione area camper e gestione paratoie

Dato atto che questo Ente risulta rispettoso delle condizioni previste dalla normativa vigente per poter procedere legittimamente all'assunzione di personale e precisamente:

- ha rispettato il pareggio di bilancio nell'anno precedente; il bilancio di previsione 2020 – 2022, in fase di approvazione, è improntato al rispetto del pareggio di bilancio e alle altre disposizioni in materia di finanza pubblica;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti, ai sensi dell'art. 9 c. 3 bis, del D.L. 185/2008;
- il volume complessivo della spesa di personale, non è superiore al parametro obiettivo valido ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario;
- ha un rapporto dipendenti/popolazione al 31.12.2019 pari a 1/245 (popolazione al 31.12.2019 = 6.370/dipendenti 26), inferiore a quanto fissato con Decreto del Ministero dell'Interno del 10.04.2017(1/159);
- non utilizza spazi finanziari;
- ha adottato, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 e dell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000, il piano delle azioni positive per il triennio 2019-2021 con deliberazione di Giunta Comunale n. 21/2019;
- ha adottato il sistema di misurazione e valutazione della *performance*;
- ha rispettato il limite di spesa del personale rispetto alla media del triennio 2011-2013 (art. 22 della L.R. 17.07.2015 n. 18, così come modificato dall'art. 9 della L.R. n. 28/2018);
- ha attestato, mediante deliberazione di Giunta Comunale n. _____, l'assenza di dipendenti in eccedenza e/o in sovrannumero;

Atteso che la Direzione centrale autonomie locali, funzione pubblica, sicurezza e politiche per l'immigrazione della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia, con nota n. 7235 di protocollo del 12.02.2020, ha specificato quanto segue:

- in virtù di quanto disposto dall'art. 56 della L.R. n. 18/2016, come modificato dall'art. 10, comma 13 della L.R. n. 23/2019, per l'anno 2020 le capacità assunzionali di ciascun Ente sono pari al 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno 2019;
- sono altresì applicabili le disposizioni di cui all'art. 14-bis del DL n. 4/2019, convertito in L. n. 26/2019, ovvero alla capacità assunzionale calcolata in base all'art. 56, comma 19, della L.R. n. 18/2016, si possono aggiungere anche le capacità assunzionali per le sole quote non utilizzate del quinquennio precedente:

Anno 2019	100% dei risparmi delle cessazioni avvenute nel 2018
Anno 2018	100% dei risparmi delle cessazioni avvenute nel 2017,
Anno 2017	100% dei risparmi delle cessazioni avvenute nel 2016,
Anno 2016	25% dei risparmi delle cessazioni avvenute nel 2015

Anno 2015

60% dei risparmi delle cessazioni avvenute nel 2014;

- alla capacità assunzionale calcolata in base all'art. 56, comma 19, della L.R. n. 18/2016, è possibile aggiungere la capacità assunzionale pari alla spesa per le cessazioni di ruolo programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni potranno essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

Evidenziato che la capacità assunzionale di questo Comune è pari ad € 201.011,02, come rilevabile dalla tabella di seguito riportata:

<i>DISPONIBILITÀ PER ASSUNZIONI</i>	
2018 (cessati nel 2017)	€ 32.811,61
2019 (cessati nel 2018)	€ 31.460,73
2020 (cessati nel 2019)	€ 105.144,45
2020 (cessati nel 2020)	€ 31.594,23
<i>BUDGET ASSUNZIONALE COMPLESSIVO ANNO 2020</i>	€ 201.011,02

Visto l'art. 6-ter del D.Lgs. n.165/2001, come modificato dal D.Lgs. n.75/2017, che al comma 5 dispone l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di trasmettere, entro 30 giorni dall'approvazione, il piano triennale dei fabbisogni e gli eventuali aggiornamenti al Dipartimento della Funzione Pubblica, pena il divieto di procedere ad assunzioni di personale;

Dato atto che la proposta di deliberazione viene trasmessa a titolo di informativa alla RSU e alle OO.SS.;

Vista la relazione al Piano Triennale di Fabbisogno del Personale 2020-2022, comprensivo dei conteggi per la dimostrazione del rispetto dei vincoli di spesa, predisposto dal responsabile del Servizio Affari Generali – Servizi alla Persona, sulla base dei seguenti criteri:

- coerenza del PTFP con gli obiettivi individuati nel DUP e declinati più specificatamente nel piano performance;
- coerenza con la mappatura dei processi individuati con il citato sistema qualità e a seguito dell'applicazione del Regolamento comunale per l'attuazione del Regolamento europeo 679/16 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati;
- individuazione dei profili professionali tenendo conto dello sviluppo informatico operato sui servizi e sulle procedure e della sempre più necessaria specializzazione nei vari campi di intervento di un Ente Locale;

Rilevato che ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 28/12/2001, n. 449, gli organi di revisione contabile degli enti locali sono chiamati ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 27/12/1997 n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tali principi siano analiticamente motivate;

Visto il parere favorevole reso dall'Organo di Revisione Contabile con nota del 25/02/2020, acquisita in data 26/02/2020 al prot. n. 2177;

PROPONE

- 1) Di approvare, ai sensi della normativa vigente ed in ultimo del D.Lgs. 75/2017 di modifica ed integrazione del D.Lgs. 165/2001, tenuto conto della normativa in vigore in materia di personale e finanziaria-contabile in premessa indicate e che si intendono qui richiamate, il

seguinte fabbisogno triennale del personale per il periodo 2020-2022 con i relativi conteggi di dimostrazione del rispetto dei vincoli di spesa, quali risultano negli allegati prospetti facenti parte integrante e sostanziale della deliberazione, precisando che il fabbisogno potrà essere soggetto a modifiche in relazione a mutazioni del quadro di riferimento, con particolare riguardo ai vincoli sulla spesa del personale, al rispetto del pareggio di bilancio e a quanto previsto dalla Legge 50/2017;

Categoria	Numero di posti di cui si necessita	Numero di unità già in forza	Numero di unità di cui si necessita	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
D	04	03	01 (dal 2020)	scorrimento graduatoria concorsuale di altri Enti
C	12	10	01 (dal 2020)	procedura concorsuale
			01 (dal 2021)	Mobilità di comparto, intercompartimentale (che garantisca neutralità di spesa) in subordine: scorrimento di graduatorie concorsuali di altri enti pubblici o concorso pubblico
B	8	8	//	
A	01	01	//	
PLB	01	01	//	
PLA	02	02	//	

che tiene altresì conto:

- dell'obbligo di impiego di figure appartenenti alle categorie protette o al personale disabile;
- della previsione derivante da costi futuri relativi al rientro a tempo pieno di personale in regime di part time;
- della risoluzione di rapporti di lavoro per pensionamenti anticipati, che si prevede avvengano nel triennio 2020 – 2022, di seguito riepilogati:

Categoria	Profilo professionale	Modalità di reclutamento proposto	Servizio	anno
C	Istruttore Amministrativo	concorso pubblico	Affari Generali – Servizi alla Persona	2020
D	Istruttore Direttivo	Scorrimento di graduatorie concorsuali di altri enti pubblici o concorso pubblico	Tecnico	2020
C	Istruttore Amministrativo	Mobilità di comparto, intercompartimentale (che garantisca neutralità di spesa) in subordine: scorrimento di graduatorie concorsuali di altri enti pubblici o concorso pubblico		2021

- di dare atto che il Comune di Sesto al Reghena rispetta, per le forme di lavoro flessibile, il limite previsto dal richiamato art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m. ed int., come di seguito indicato:

Anno	Valore	Destinazione
2009 (rendiconto)	€ 35.576,00	***
2020 (previsione)	€ 28.511,04	n. 1 Agente di Polizia Locale fino al 31.08.2020
2021 (previsione)	€ 5.200,00	Per tutte le annualità:
2022 (previsione)	€ 5.200,00	Prestazioni occasionali per: gestione area camper e gestione paratoie

- 3) di dare atto, altresì, che sono rispettate tutte le condizioni normative in premessa richiamate per procedere legittimamente con le assunzioni programmate;
- 4) di dare atto che nel caso di sostituzione di eventuali posti di categoria A/B/C/D/PLA/PLB che potrebbero rendersi vacanti nel triennio 2020 – 2022 a seguito di cessazioni per dimissioni/mobilità/pensionamento non programmate, si procederà nel rispetto dei limiti fissati dalla normativa vigente;
- 5) di dare atto che trattasi di un documento di programmazione soggetto, per la sua piena attuazione, alla normativa nazionale e regionale in materia di legge finanziaria e personale e che, pertanto, potrà subire modifiche e/o variazioni per effetto di eventuali riforme legislative in materia nonché per effetto del sopraggiungere di nuove valutazioni di fatto e/o di diritto tali da imporre una revisione della presente programmazione assunzionale;
- 6) di trasmettere copia del presente provvedimento alle OO.SS. ed alla RSU;
- 7) di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.17, comma 12, della L.R. n. 17/2004.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la suesposta proposta di deliberazione corredata dai pareri previsti dall'art. 49, comma 1, del D.Lgs 18.08.2000 n. 267;

Ritenuto opportuno far propria la predetta proposta di deliberazione;

Con voti favorevoli, unanimi, espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

Di approvare la succitata proposta di deliberazione, considerandola come atto proprio ad ogni effetto di legge;

Quindi, stante l'urgenza, con separata unanime votazione espressa in forma palese, ad esito favorevole, unanime

DELIBERA

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 1, comma 19, della L.R. 21/2003 e s.m.i.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis sulla proposta numero 23 del 19-02-2020 ed allegati alla presente deliberazione.

OGGETTO	Piano triennale dei fabbisogni di personale - Periodo 2020-2022 - Approvazione
---------	---

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

IL SINDACO
DEL ZOTTO MARCELLO

Documento informatico firmato
digitalmente ai sensi e con gli effetti del d.lgs
n. 82/2005 (CAD) e s.m.i;e norme collegate;
Sostituisce il documento cartaceo e la firma
autografa.

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dazzan Anna

Documento informatico firmato
digitalmente ai sensi e con gli effetti del d.lgs
n. 82/2005 (CAD) e s.m.i;e norme collegate;
Sostituisce il documento cartaceo e la firma
autografa.