

## COMUNE DI RICCIONE

VERBALE DELL'ORGANO DI REVISIONE nr ° 18 del 02/09/2020

**Oggetto: Piano Triennale del fabbisogno di personale (PTFP) 2020 – 2022 e della dotazione organica**

Dott.ssa Marabini Monica (Presidente)  
Dott.ssa Carlì Maria Luisa  
Dott. Tontini Roberto

Il Collegio dei Revisori,

Considerata la funzione ed il ruolo dell'Organo di Revisione contabile in materia di programmazione del personale definito dal D.Lgs. 165/2001, dalla legge n. 448/2001 e dal D.Lgs. n. 267/2000

Ricevuta la proposta di delibera di Giunta Comunale n. 258 del 28/08/2020 avente ad oggetto: "Piano Triennale del fabbisogno di personale (PTFP) 2020 – 2022 e della dotazione organica" con n.12 allegati così come pervenuti in data 01/09/2020, tra cui si cita l'allegato n.8 "verifica limiti di spesa art.1 co.557 L. n.296/2006".

Tenuto conto del seguente quadro normativo di riferimento in materia di programmazione del fabbisogno di personale;

- l'art.6 comma 2 del D.lgs. 165/2001, come novellato dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017
- l'art. 6 comma 3 del D.lgs. D.lgs. 165/2001, come novellato dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017
- l'art.6-ter comma 1 del citato D.lgs 165/2001, come introdotto dall'art. 4 comma 3 del D.Lgs. 75/2017
- il Decreto 8.5.2018 del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione pubblicato sulla G.U. 173 del 27 luglio 2018 con il quale sono state adottate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" (di seguito Linee Guida);

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);

Tenuto conto che permane la vigenza, in quanto disposizione non esplicitamente abrogata dalla succitata normativa di riferimento in materia di programmazione del fabbisogno di personale, dell'art. 39 della L. 449/1997 e successive modificazioni a norma del quale le pubbliche amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. 68/1999, adeguando i propri ordinamenti ai principi suddetti e finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale;

Considerato che permane altresì la vigenza, in quanto disposizione non esplicitamente abrogata dalla succitata normativa di riferimento in materia di programmazione del fabbisogno di personale, dell'art. 91 del D.Lgs. 267/2000 il quale dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;

Visto l'art. 33 del D.Lgs 165/2001 che ai commi 1 e 2 prevede che "... le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo

COMUNE DI RICCIONE  
C\_H274 - AOO Riccione Registro PG  
Protocollo N.0052463/2020 del 03/09/2020

dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica" e che "le amministrazioni ... che non adempiono alle ricognizioni annuali di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere".

Viste le "Linee guida" adottate con il DPCM 8.5.2018, in base a quanto previsto nel punto "1.Premessa" delle stesse "definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica";

Dato atto che l'iter di predisposizione dei piani del fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, come delineato nelle citate Linee Guida, può essere riassunto nelle seguenti fasi:

1. individuazione del fabbisogno di personale inteso in senso quantitativo e in senso qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare" punto 2 delle linee guida;
2. dotazione organica espressa in termini finanziari, sulla base del principio che il fabbisogno di personale dell'ente è declinato nel PTFP che assume la veste di strumento centrale della programmazione del fabbisogno di personale dell'ente e che " Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari" 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" . Le amministrazioni pubbliche rimangono comunque assoggettate ai vigenti vincoli di spesa di personale in quanto "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" (punto 2.1, delle linee guida);
3. risorse finanziarie destinate all'attuazione del PTFP "Il piano triennale, poi, deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, distinguendo, per ogni anno, le risorse quantificate ..." punto 2.2 delle linee guida che successivamente elenca tutte le tipologie di spesa riconducibili all'aggregato di spesa di personale per i quali vanno calcolate le relative previsioni di spesa (al riguardo viene precisato che per i rapporti di lavoro part-time trasformati dagli originali rapporti di lavoro a tempo pieno l'ente deve quantificare la spesa derivante dal rientro a tempo pieno). Da ultimo le Linee Guida prescrivono che "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; 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 sopra riportate;*

Visti i pareri della sezione regionale Puglia della Corte dei Conti e del Consiglio di Stato che hanno chiarito la portata applicativa per gli enti locali di alcuni concetti indicati delle Linee Guida:

- **Limiti di spesa per gli enti locali ovvero limite spesa potenziale massima:** Con la deliberazione n.118 del 13-07-2018 la Corte dei conti Sezione regionale Puglia ha individuato nel limite di spesa di cui all'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006 ovvero nella media triennale 2011-2013 della spesa di personale la specificazione del suddetto limite;

- **PTFP declinato come budget per le assunzioni**

Secondo quanto riportato nel parere del Consiglio di Stato allo schema di decreto legislativo 75/2017 n.916 del 21.04.2017 con il solo limite del rispetto dei vincoli di spesa e di finanza pubblica "L'orientamento del legislatore, come è anche emerso in sede di audizione, muove nel senso di un'autorizzazione alla spesa (c.d. budget per le assunzioni) per ogni singola amministrazione, che lascia libera, poi, quest'ultima nel se e nel come assumere, scegliendo i profili professionali più rispondenti alle sue esigenze e fondati sull'effettivo fabbisogno";

Visto l'art.33 comma 2 del D.L.34/2019 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 recante la nuova disciplina applicabile ai comuni per le assunzioni di personale a tempo indeterminato incentrata su un indice di sostenibilità finanziaria della spesa di personale definito come rapporto tra la spesa complessiva di personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, la cui determinazione, rispetto a valori soglia differenziati per fasce demografiche dei comuni da individuare con apposito decreto del Ministro della pubblica amministrazione, delinea gli spazi di capacità assunzionale di ciascun comune con riguardo al personale a tempo indeterminato;

Visto il Decreto attuativo 17 marzo 2020 pubblicato sulla GU n.108 del 27.4.2020 (di seguito Decreto attuativo) le cui disposizioni si applicano dal 20 aprile 2020 che all'art. 3 ha individuato i valori soglia di massima spesa del personale di cui all'art.33 comma 2 del citato D.L.34/2019 pari al 27% per i comuni nella fascia demografica tra 10.000 e 60.000 abitanti applicabile al comune di Riccione nonché all'art.6 i valori soglia di rientro pari al 31% per la medesima fascia demografica;

Dato atto che con l'entrata in vigore della nuova disciplina è da intendersi disapplicato il regime assunzionale di personale a tempo indeterminato di cui all'art. 3 comma 5 del D.L. 24 giugno 2014 n. 90 convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014 n.114 incentrato sulle facoltà assunzionali conseguenti alle economie di spesa del personale cessato che a decorrere dall'anno 2019 era stato elevato al 100%;

Rilevato che l'art 2 del Decreto attuativo fornisce le nozioni degli aggregati utili per il calcolo dell'indice di sostenibilità finanziaria così definiti:

**"spesa del personale:** *impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 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, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato";*

*"entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione"*

Vista la Circolare prot. 17102/110/1 del 8.6.2020 del Ministro dell'Interno (di seguito Circolare esplicativa) contenente indirizzi applicativi della disciplina introdotta dal citato Decreto attuativo nella quale è precisato che per la spesa di personale si deve fare riferimento al macroaggregato 1 del titolo 1 della spesa (redditi di lavoro dipendente) nonché ai codici di spesa del titolo 1 macroaggregato 3 riferiti alla spesa di lavoro flessibile (lavoro interinale, Lsu etc..) mentre per le entrate correnti si deve fare riferimento ai primi 3 titoli delle entrate (Tit.1, 2 e 3) e che lo stanziamento per il FCDE da utilizzare a correzione è quello di parte corrente del bilancio di previsione, eventualmente assestato;

Verificato che sulla base dei dati dell'ultimo rendiconto approvata relativo all'anno 2019 il Comune di Riccione presenta un indice di sostenibilità finanziaria calcolato secondo le indicazioni contenute nella circolare esplicativa pari al **28,26%** (ovvero al **28,58%** considerando anche la spesa di personale in comando rimborsata ad altre amministrazioni) come riportato nell'allegato Documento 1 nel quadro relativo al calcolo dell'indice sui dati da rendiconto 2019) collocandosi pertanto all'interno dei valori soglia (massima e di rientro) individuati dal Decreto attuativo pari rispettivamente al 27% e al 31% per i comuni della fascia demografica di riferimento;

Tenute in considerazione che sulla base dell'indice di sostenibilità finanziaria calcolato dai dati desunti dal rendiconto 2019 collocato all'interno dei valori soglia al Comune di Riccione si applica la seguente disposizione contenuta nel citato art. 33 comma 2 del citato D.L.34/2019: "I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato"

Dato atto che il Comune di Riccione con riguardo all'adempimento delle condizioni necessarie per procedere alle assunzioni di personale fissate dalla vigente normativa:

1. ha adottato il Piano Triennale del Fabbisogni di Personale (PTFP 2019-2021) con delibera di G.C. 225 del 11.6.2019, esecutiva, avente ad oggetto "Approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale 2019-2021" successivamente modificato con delibera di G.C. n. 332 del 6.09.2019 avente ad oggetto "Modifica del piano triennale del fabbisogno di personale 2019-2021" con successiva comunicazione di invio telematico entro i 30 giorni successivi all'adozione dei suddetti PTFP al Dipartimento della Funzione Pubblica mediante applicativo SICO;
2. ha rispettato il principio di tendenziale riduzione della spesa di personale dell'esercizio in applicazione dell'art.1 c. 557 della Legge 296/2006 e s.m.i. con riferimento al valore medio della spesa del triennio (2011-2012-2013), parametro fisso di comparazione della spesa stabilito dalla Corte dei Conti -Sezioni Autonomie con delibera 25/2014 come da ultimo attestato nel parere dell'organo di revisione dell'ente rilasciato al rendiconto dell'anno 2019;
3. ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine per l'invio alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche ex art. 13, legge n.196/2009, dei relativi dati, nei trenta giorni dalla loro approvazione, D.L. n. 113/2016, art. 9, comma 1 quinquies, da ultimo ottemperato con l'invio del citato rendiconto 2019;
4. ha accertato, a seguito di ricognizione annuale con il coinvolgimento dei Dirigenti del Comune di Riccione che non si rilevano, ai sensi dei vigenti artt. 6 e 33 del D.Lgs. n. 165/2001, situazioni di eccedenza di personale, né di soprannumerarietà nell'ambito dei contingenti delle categorie e che, conseguentemente, non trovano applicazione, per questo Ente, i correlati vincoli (come risulta da dichiarazioni depositate agli atti del Servizio Organizzazione);
5. ha approvato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il periodo 2020/2022 ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D.lgs 198/2006, come da atto deliberativo della

Giunta n. 127 del 03.06.2020 avente ad oggetto " Approvazione del piano triennale delle azioni positive 2020-2022 del Comune di Riccione" Piano esecutivo di gestione /Piano della Performance 2020-2022 (Art.169 Tuel)";

6. ha adottato il Piano della Performance unificato al Piano Esecutivo di Gestione ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267 approvato con delibera di G.C. n.72 del 17.2.2020 avente ad oggetto " Approvazione Piano esecutivo di gestione /Piano della Performance 2020-2022 (Art.169 Tuel) ;
7. ha rispettato gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, del Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185 e s.m.i. in materia di certificazione dei crediti ;

Preso atto che tutto quanto sopra accertato costituisce condizione necessaria per poter procedere alla programmazione dei fabbisogni di personale dipendente, ai fini della funzionalità ed ottimizzazione delle risorse, nell'esercizio delle competenze attribuite alla Giunta Comunale;

Vista la Delibera di Giunta Comunale n. 119/2017, con la quale è stato aggiornato il Piano di fabbisogno del Personale 2017-2019 la cui attuazione, per quanto concerne la copertura del posto di n.1 unità dirigenziale a tempo indeterminato, risulta confermata per l'anno 2020 con la contestuale attivazione, già perfezionatasi nelle more dell'iter procedurale di assunzione, della copertura del suddetto posto mediante l'istituto del comando;

Dato atto che le previsioni di fabbisogno per l'anno 2018 adottate con le delibere di Giunta Comunale n. 119/2017 e n. 184/2018, non ancora giunte a conclusione dell'iter amministrativo di copertura, per le quali si intende procedere alle assunzioni previste, in quanto rimane confermata la necessità di una loro copertura sono pari a n. 2 unità , di cui n.1 unità dirigenziale e n.1 unità non dirigenziale del ai profilo di "Istruttore direttivo tecnico"-Cat.D;

Dato atto altresì che le previsioni di fabbisogno per l'anno 2019 adottate con le citate delibere di Giunta Comunale n. 225 del 11-06-2019 e n. 332 del 06-09-2019 (rispettivamente di iniziale adozione e successiva modifica del PTFP 2019-2021), le cui procedure di reclutamento non ancora giunte a conclusione dell'iter amministrativo di copertura, per le quali si intende procedere alle assunzioni previste, in quanto rimane confermata la necessità di una loro copertura, sono pari a n 10 unità , di cui un'unità part time 50% a cui si aggiunge la previsione dell'espansione a full-time del rapporto di lavoro part-time al 75% di n.1 "Collaboratore professionale amministrativo " In servizio;

Dato atto pertanto che, complessivamente, le previsioni di assunzioni di personale a tempo indeterminato già incluse, e pertanto già finanziate, in precedenti documenti di programmazione triennale del fabbisogno e riferiti ad anni precedenti al triennio 2020 – 2022 e non ancora giunte a conclusione dell'iter amministrativo di copertura, per le quali si intende procedere in quanto rimane confermata la necessità di una loro copertura, sono pari a complessive n 12 unità come riportato a titolo di ricognizione nell'allegato Documento 2 firmato digitalmente, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Rilevato che nel processo di determinazione quali-quantitativo del fabbisogno di personale da declinare nel presente PTFP 2020-2022 si è tenuto preliminarmente conto:

- degli obiettivi strategici e operativi dell'amministrazione come indicati nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2020-2022, approvato con il bilancio di previsione finanziario 2020-2022" con Delibera di Consiglio Comunale n. 45 del 19/12/2019;
- degli obiettivi gestionali inseriti nel piano della performance 2020-2022 integrato nel Piano esecutivo di gestione 2020-2022 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 17/02/2020;

- dell'analisi predittiva delle cessazioni del periodo 2020-2022 e del relativo impatto sullo svolgimento delle funzioni esercitate dall'Ente;
- di quanto disposto dall'articolo 20 comma 1 del D.Lgs. 75/2017, come novellato dall'art.1 comma 1 e comma 1-bis del D.L. 162/2019 convertito con modificazioni dalla legge 8/2020 che, al fine di superare il precariato, permette alle amministrazioni di assumere a tempo indeterminato, fino al 31 dicembre 2021, personale non dirigenziale in possesso dei requisiti specificati nel medesimo comma, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni, in particolare che *"abbia maturato, al 31 dicembre 2020, alle dipendenze dell'amministrazione ... che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni"*
- di quanto disposto dall'art. 22 comma 15 del D.Lgs. n. 75/2017, come modificato dall'art. 1 comma ter del Decreto Legge 30 dicembre 2019, n. 162, convertito con modificazioni dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, che prevede la possibilità, per il triennio 2020-2022, al fine di valorizzare le professionalità interne, di attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.
- dei vincoli complessivi di finanza pubblica in materia di spesa di personale;
- degli stanziamenti di bilancio afferenti l'aggregato di spesa di personale inseriti nel Bpf 2020-2022;

Dato atto che con deliberazione di Giunta comunale n. 376 del 18/10/2019 avente ad oggetto "Gestione servizi di rilevanza turistica del Comune di Riccione. Atto di indirizzo" sono state definite le linee di indirizzo per l'esternalizzazione del servizio di gestione dei punti IAT, a seguito della quale, con determinazione n. 1595 del 29/10/2019, è stata indetta apposita procedura ad evidenza pubblica finalizzata alla individuazione di operatore economico per la gestione del predetto servizio, poi affidato con determinazione n. 886 del 08/07/2020;

Dato atto che, come chiarito dalla deliberazione della Corte dei Conti sezione Liguria n.19/2020, *"il passaggio del personale costituisce, in primis, misura alternativa rispetto alle altre possibili opzioni, quali l'attivazione dei processi di mobilità, esterni ed interni, ovvero il collocamento a riposo d'ufficio delle unità che hanno raggiunto i requisiti di anzianità anagrafica e/o contributiva richiesti dalla legge, nell'ambito della discrezionalità riconosciuta alla pubblica amministrazione e finalizzata al conseguimento di economie di gestione e, comunque sia, al non incremento della spesa, nel primario rispetto delle esigenze di adeguatezza nei riguardi delle funzioni trasferite."*

Ritenuto di ricollocare con il presente PTFP 2020-2022 le 2 unità di personale già assegnate al Servizio IAT oggetto di esternalizzazione a copertura del fabbisogno di 2 posti di dotazione organica nel profilo di "Istruttore amministrativo contabile" - Cat. C Individuati con il presente atto deliberativo, di cui n.1 posto presso il Servizio Biblioteca Comunale e Museo del Territorio ed n.1 posto presso il Settore 2 "Polizia Municipale e Sicurezza Urbana", in coerenza con le esigenze di razionalizzazione organizzativa degli apparati coinvolti ed in considerazione dell'esperienza e professionalità maturate;

Dato atto che le richieste di fabbisogno di personale pervenute dai dirigenti dei diversi settori ai sensi dell'art.16 comma 1 lett. a-bis del D.Lgs. 165/2001 sono state considerate quali proposte iniziali ed analizzate, attraverso un confronto continuo con il dirigente responsabile in materia di personale e organizzazione e con gli amministratori, e dopo un approfondito vaglio alla luce della normativa in materia di assunzioni e delle compatibilità economico finanziarie dell'ente, hanno portato alla redazione della proposta di Piano triennale contenuta nel presente atto;


Considerato che le richieste di fabbisogno formulate dai dirigenti e il conseguente confronto sopra richiamato vanno a modificare ed integrare il Piano dei fabbisogni di personale per gli anni 2020 e 2021, come precedentemente predisposti con le citate delibere di Giunta Comunale n. 225 del 11-06-2019 e n. 332 del 06-09-2019, essendo il PTFP un documento triennale che per ciascuna annualità si sviluppa in maniera dinamica nell'arco di tre anni;

Dato atto che le modifiche recepite per le previsioni assunzionali già incluse nel PTFP 2019-2021 per gli anni 2020 e 2021 riguardano disgiuntamente o congiuntamente i seguenti elementi dei posti già previsti in copertura: variazione della data di decorrenza della copertura, variazione modalità di copertura (per n.3 unità la modalità di copertura in adempimento dell'obbligo di riserva ai fini dell'applicazione della L. n. 68/1999 viene sostituita da altra procedura di reclutamento, fermo restando la copertura della quota d'obbligo di riserva assicurata nelle previsioni complessive del PTFP 20-22), cambio di categoria economica e profilo professionale;

Dato atto altresì, che dalle richieste di integrazione del PTFP 2019-2021 per le annualità 2020 e 2021 complessivamente formulate dalla dirigenza dell'ente, è emersa la necessità di dare priorità alle ulteriori coperture dei seguenti profili professionali, così riepilogate:

**per il 2020**

2 posti di Istruttore direttivo amministrativo Finanziario (Cat. D); 1 posto di Istruttore direttivo Tecnico (Cat. D)

n. 5 posti di Istruttore amministrativo contabile (Cat. C) (di cui 2 da coprire attraverso collocazione di personale interno precedentemente assegnato a funzioni esternalizzate);

n. 2 posti di Istruttore Didattico Culturale - Insegnante scuola materna (Cat. C)

n. 2 posti di Esecutore addetto servizi generali scolastici educativi (Cat. B)

n. 11 espansioni per 1 mese del rapporto di lavoro di Part-time verticale da 11 a 12 mesi di n.11 "Istruttore di Polizia Municipale" (Cat. C)

n. 1 espansione per 1 mese del rapporto di lavoro di Part-time verticale da 11 a 12 mesi di n.1 "Istruttore amministrativo contabile (Cat. C)

**per il 2021**

n. 3 posti Esecutore addetto servizi generali scolastici educativi (Cat. B) n. 1 posto di Istruttore didattico culturale (Cat. C)

Dato atto della copertura di n.1 posto di "Istruttore didattico culturale" cat. C previsto nel piano annualità 2021 della procedura di "stabilizzazione" riservata al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato come disciplinata dal citato art. 20 comma 1 del D.Lgs. 75/2017, novellato dall'art.1 comma 1 e comma 1-bis del D.L. 162/2019 convertito con modificazioni dalla legge 8/2020 che ne ha esteso la facoltà di utilizzo fino al 31.12.2021 (dal precedente periodo 2018-2020) nonché spostato al 31.12.2020 (dalla previgente data del 31.12.2017) la verifica del requisito del possesso dei 3 anni di servizio maturati presso l'amministrazione negli ultimi 8 anni (ovvero dal 1.1.2013 a 31.12.2020);

Preso atto dell'opportunità di utilizzare lo strumento della progressione verticale riservata al personale interno al fine di valorizzare le professionalità presenti nell'Ente come disciplinata dall'art. 22, comma 15 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, modificato dall'art. 1, comma 1 ter, del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162 (Decreto Milleproroghe) per la copertura di n.1 posto di "Istruttore direttivo amm.contabile" Cat.D disposta entro il limite del 30% delle assunzioni di pari categoria D previste dal presente PTFP 20-2022 per complessive n.6 unità.

Visto pertanto il prospetto di cui all'allegato Documento 3, firmato digitalmente, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, nel quale sono analiticamente riportate le modifiche ed

**Integrazioni recepite con il presente PTFP 2020-2022 rispetto alle previsioni di fabbisogno riferite al 2020 e al 2021 contenute nel PTFP 2019-2021;**

Viste le previsioni di fabbisogno di personale per l'anno 2022, predisposte anch'esse a seguito delle richieste dei dirigenti dei diversi settori al fine di assicurare la continuità di svolgimento dei servizi dell'ente anche in relazione alla programmata previsione di cessazione di personale nel medesimo anno;

Dato atto che alle previsioni riferite al 2020 e 2021 del PTFP 2019-2021 (modificate e/o integrate come sopra riportato) si aggiungono le previsioni di fabbisogno relative al 2022;

Visto il prospetto di cui all'allegato **Documento 4** firmato digitalmente, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, nel quale è riportato a titolo riepilogativo il Piano dei fabbisogni di personale a tempo indeterminato per il triennio 2020 – 2022;

Visto l'allegato **Documento 5**, firmato digitalmente, parte integrante dell'atto depositato agli atti del presente provvedimento, contenente il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altri rapporti di lavoro flessibile ovvero previsto in posizione di comando da altre amministrazioni, per il triennio 2020 – 2022 nonché il calcolo della relativa spesa annua, articolato per ciascuna annualità con separata evidenza delle distinte tipologie di lavoro flessibile previste (*personale a tempo determinato o con altro rapporto di lavoro flessibile disciplinato dall' art. 36 comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001; personale dirigenziale o di alta specializzazione a tempo determinato ex art. 110 comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000; personale a tempo determinato ex art. 90 comma del D.Lgs. n. 267/2000; personale in posizione di comando da altra amministrazione*);

Visto che nel citato **Documento 5** è inserita e finanziata per gli anni 2021 e 2022 la copertura degli incarichi dirigenziali a tempo determinato conferiti ai sensi dell'art.110 comma 1 del Tuel la cui scadenza è prevista negli stessi anni;

Preso atto che la spesa complessiva di personale derivante dall'attuazione del PTFP 2020-2022 di cui all'allegato **Documento 4** nonché dal completamento del calendario delle assunzioni già previste negli atti di programmazione dei fabbisogni di personale per gli anni precedenti, di cui all'allegato **Documento 2**, risulta prevista per ciascun anno del triennio 2020-2022, negli importi dettagliati riportati nell'allegato **Documento 6**;

Preso atto che il fabbisogno del personale a tempo indeterminato dell'Ente risulta determinato in n.431 unità (*corrispondenti a n..421,74 unità uomo/anno rapportate alla % di part-time dell' originario rapporto di lavoro costituito con l'Ente*) come descritto, in termini di profili professionali, nell'allegato **Documento 7** con un incremento di n.25 unità (*corrispondenti a 23,89 uomo/anno rapportate alla % di part-time dell' originario rapporto di lavoro costituito con l'Ente*) rispetto al personale in servizio alla data del 1.1.2020, per effetto delle seguenti previsioni declinate nell'ambito del PTFP 20-22 del perfezionamento delle procedure assunzionali previste da precedenti PTFP e della cessazioni previste nel triennio 2020-2022:

- n. 46 unità specificatamente previste nell'ambito del PTFP 2020-2022 (*inclusa n.1 unità di personale interno con procedura di progressione verticale*) cui si aggiungono n. 12 unità confermate da PTFP precedenti e riferentesi ad anni precedenti al 2020 complessivamente riepilogate nei profili professionali e nelle risorse finanziarie previste nel triennio 20-22 per la relativa acquisizione nell'allegato **Documento 8** ;
- n.48 cessazioni previste nel triennio 20-22 (*corrispondenti a 47,78 unità uomo/anno considerando l'eventuale rapporto di lavoro part-time costituito con l'Ente*) ed inclusa n.1 unità di personale interno prevista in progressione verticale tra categorie complessivamente riepilogate nell'allegato **Documento 9**;

Rilevato che l'incremento pari a n.24 unità del personale non dirigenziale nel periodo 20-22 derivante dall'attuazione del presente PTFP 20-22, dal perfezionamento delle procedure assunzionali previste da





precedenti PTFP e dalle cessazioni previste è riconducibile all'assunzione di profili professionali destinati allo svolgimento delle seguenti funzioni dell'Ente come riportato nell'allegato **Documento 7**:

- n.14 unità riconducibili al settore 10-Servizi alla persona per lo svolgimento delle funzioni di istruzione pubblica, ivi compresi i servizi per gli asili nido e delle funzioni del settore sociale;
- n.6 unità riconducibili al settore 2 Polizia Municipale per lo svolgimento delle funzioni di polizia locale;
- n.3 unità dei profili professionali utilizzati nei servizi tecnici dell'Ente,
- n.1 unità del profilo di Istruttore didattico culturale nell'ambito delle funzioni della cultura;

Preso atto che, in un orizzonte temporale esteso al 31.12.2014, la consistenza del personale non dirigenziale a tempo indeterminato in servizio si riduce di n.2 unità ma includendo la previsione dei fabbisogni di personale a tempo determinato si registra una riduzione di n. 17 unità per effetto della contestuale decurtazione delle mensilità utilizzate per il personale a tempo determinato a seguito delle procedure di stabilizzazione attivate dall'ente ai sensi dell'art. 20 comma 1 del D.Lgs. 75/2017 nel periodo 2018-2021 per complessive n.17 unità (di cui n.10 unità assunte nel 2018, 6 unità nel 2019 ed 1 prevista con il presente PTFP nel 2021) mentre rispetto al 31.12.2018, data precedente all'adozione del PTFP 19-21, si registra una sostanziale invarianza di personale in comparazione omogenea estesa al personale a tempo determinato, come riportato nell'allegato **Documento 10**;

Visto che l'indice di sostenibilità finanziaria calcolato per ciascuna delle annualità del PTFP 2020-2022 sulla base degli importi di spesa annua complessiva di personale riportati nell'allegato **Documento 6** e dei valori di previsione dei primi 3 titoli delle entrate e del Fcde iscritti sul Bpf 2020-2022 risulta contenuto entro il corrispondente valore registrato dall'ente in sede di rendiconto dell'anno 2019 pari al 28,26% (ovvero al 28,58% considerando anche la spesa di personale comandato rimborsata ad altri amministrazioni) come riportato nell'allegato **Documento 1** nei quadri relativi al calcolo dell'indice di sostenibilità finanziaria previsti pari al 27,18%, 27,63% e 28,02% nelle annualità del triennio 2020- 2022 (ovvero al 27,57%, 28,09% e 28,31% considerando anche la spesa di personale comandato rimborsata ad altri amministrazioni);

Visto che il presente PTFP 2020-2022, declinato nel rispetto della nuova disciplina in materia di capacità assunzionali dei comuni sulla base dei dati di spesa previsti per i fabbisogni di personale del triennio 2020-2022 e dei valori di entrata e del FCDE di parte corrente risultanti dalle previsioni del BPF 2020-2022, richiederà nell'orizzonte temporale di riferimento 2020-2022 un continuo e puntuale monitoraggio in corso d'esercizio degli andamenti degli accertamenti dei primi 3 titoli dell'entrata e della dinamica del FCDE, con l'eventuale adozione di azioni di modifica delle previsioni di reclutamento di personale programmate in caso di rilevazione di scostamenti degli accertamenti di entrata e del FCDE rispetto alle previsioni contenute nell'allegato **Documento 1** tali da compromettere il rispetto dell'indice di sostenibilità finanziaria registrato nel rendiconto 2019 ovvero quello prevedibile per gli esercizi del triennio 2020-2022;

Visto che la spesa complessiva annua derivante dall'attuazione del PTFP 2020-2022 è contenuta per ciascuna annualità entro il limite della spesa media del triennio 2011-2013 come dimostrato nell'allegato **Documento 11** secondo quanto stabilito dal vigente art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 ed in applicazione dei criteri di calcolo con riguardo alle componenti di spesa da includere ovvero da escludere (esempio oneri contrattuali) contenuti nell'allegato della deliberazione n. 13/SEZAUT/2015/QMIG della sezione delle Autonomie della Corte dei Conti;

Visto che la spesa di personale a tempo determinato prevista nel citato allegato **Documento 5** e relativa ad assunzioni sottoposte al limite di spesa ai sensi dell'art.9 comma 28 del D.L 78/2010 e s.m.l. è contenuta entro il corrispondente limite di spesa di personale relativa all'anno 2009 come dimostrato nell'allegato **Documento 12**;

Vista la Delibera di Consiglio Comunale n. 45 del 19/12/2019, immediatamente esecutiva, avente ad oggetto "Approvazione del bilancio di previsione finanziario 2020-2022" (Art.151 del D. Lgs. n. 287/2000 e

art.10 D. Lgs. n. 118/2011), adottata entro il termine ordinario del 31 dicembre previsto dall'art. 151 comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 62 del 17/02/2020, immediatamente esecutiva, avente ad oggetto "Approvazione Piano Esecutivo di Gestione / Piano della Performance 2020-2022 (Art. 169 TUE)";

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 166 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto il vigente Regolamento comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi e richiamato in particolare l'art.80 "Conferimento degli incarichi di responsabilità di struttura", comma 4bis;

Visto l'art. 107 del D. Lgs. 18/8/2000 n. 267 e successive modificazioni; Visto l'art. 36 del vigente Statuto comunale;

Visto il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e contabile del presente atto, espresso, ai sensi dell'art.49, comma 1, del "Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali" T.U.E.L. approvato con D.Lgs.18.8.2000, n.267 e successive modifiche ed integrazioni, dalla Dirigente del Settore : "Servizi finanziari – Affari Generali - Risorse Umane – Sviluppo tecnologico"-Dott.ssa Cinzia. Farinelli, L'Organo di Revisione all'unanimità,

### ESPRIME

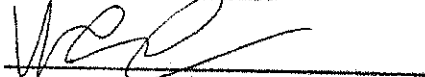
parere favorevole alla proposta di delibera di Giunta n. 258 del 28/08/2020 "Piano Triennale del fabbisogno di personale 2020 – 2022 e della dotazione organica"

Raccomanda che nel corso dell'attuazione del piano occupazionale venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spesa del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di Bilancio.

Dott.ssa Marasini Monica (Presidente)



Dott.ssa Carli Maria Luisa



Dott. Tontini Roberto

