



# COMUNE DI RODENGO SAIANO

## PROVINCIA DI BRESCIA

DELIBERAZIONE N. 172 del 12.11.2019

### VERBALE DI DELIBERAZIONE

### DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO:** Approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2021-2022 -revisione struttura organizzativa dell'Ente ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale.

L'anno **duemiladiciannove** addì **dodici** del mese di **novembre** alle ore **9,30** nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale. All'appello risultano:

CAIMI LUIGI	A
NISI ALEXANDER	P
ONEDA CLAUDIA	P
GRANINI ALESSIA	P
LETTIERI FLAVIA	P

Totale presenti **4**

Totale assenti **1**

Partecipa alla adunanza il segretario comunale dott.ssa Mattia Manganaro il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, l'avv Alexander Nisi, nella sua qualità di ViceSindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

**OGGETTO:** Approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2021-2022 - revisione struttura organizzativa dell'Ente ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale.

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano 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 L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Premesso, ancora, che l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, ai commi 1, 2, 3 e 6 testualmente dispone:

*Articolo 6 Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale*

*In vigore dal 22 giugno 2017*

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

che l'art. 6-ter del D. Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017 testualmente dispone:

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

*In vigore dal 22 giugno 2017*

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

2. *... abrogato*

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

4. *Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.*

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

che con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" e che detto Decreto è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173/2018, del 27.07.2018;

che le linee di indirizzo introdotte dal DM 08/05/2018, all'articolo 2, comma 2.1, hanno precisato che la

*"dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile ..... Essa, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte ... fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente".*

che per individuare la dotazione organica dell'Ente, intesa come **spesa potenziale massima**, occorre fare riferimento ai commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater dell'art.1 della legge 27.12.2006, n.296 (finanziaria per il 2007) che testualmente dispongono:

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

*a) 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;*

*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.*

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

*1.557-ter. In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del*

*decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133. I.557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione".*

Visti:

- l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e s.m.i., il quale prevede che per gli anni 2019/2021 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;
- l'art.9, comma 28 del D.L.78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis del DL 90/2014, in materia di assunzioni per tipologie di lavoro flessibile, il quale fissa il tetto complessivo della spesa sostenibile annua nel totale della spesa sostenuta nell'anno 2009;
- il D.L. n° 4/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26, il quale ha previsto che le regioni e gli Enti Locali possano computare, ai fini della determinazione delle proprie capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;
- la L. 28.03.2019, n. 26, la quale ha modificato il comma 5 dell'art. 3, DL 90/2014 (convertito poi nella L. 114/2014) consentendo l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;

Richiamati i seguenti ulteriori vincoli da rispettare, per poter procedere ad eventuali nuove assunzioni:

- Adozione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale dell'Ente e relativa comunicazione, obbligatorio ai sensi dell'art. 6 e seguenti del D.Lgs.165/2001;
- Ricognizione annuale delle eccedenze di personale, obbligatorio ai sensi dell'art. 6 comma 3 e dell'art. 33, comma 1, del D.Lgs. 165/2001;
- Conseguimento del saldo non negativo in termini di competenza tra entrate finali e spese finali dal 2018, ai sensi dell'art. 1 comma 823 legge 145 del 30.12.2018 (Legge di Bilancio 2019);
- Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, obbligatorio ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 198/2006;
- Adozione del Piano della Performance, obbligatorio ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 150/2009;
- Obbligo del contenimento della spesa del personale con riferimento al triennio 2011-2013, ai sensi dell'art. 1 commi 557, 557-bis e 557-quater della L. 27/12/2006 n° 296;
- Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di 30 giorni dal termine previsto per la loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP), obbligatorio ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinques del DL 113/2016, come modificato dall'art. 1, comma 904 della L. 145/2018;
- Certificazione dei crediti nei confronti di una Pubblica Amministrazione, obbligatorio ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis della L. 185/2008;
- Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto, ai sensi dell'art. 242 del D.Lgs. 267/2000;

Premesso, infine, che con deliberazione di Giunta comunale n.222 del 19.11.2018 è stato approvato la dotazione il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2019-2021, integrato successivamente con le Delibere di Giunta Comunale n° 82/2019,106/2019, e 156 del 08.10.2019, resesi necessarie in seguito a cessazioni verificatesi nell'anno 2019 alla data odierna;

Visto l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 che ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Visto il decreto del Ministro dell'intero 10 aprile 2017 "*Individuazione dei rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2017-2019*" che per i Comuni aventi popolazione da 5.000 a 9.999 abitanti fissa il rapporto medio dipendenti/abitanti in 1 dipendente ogni 159 abitanti (1/159);

Dato atto che, ai fini delle valutazioni circa il fabbisogno del personale di questo Comune, si è tenuto conto del fatto che applicando i criteri previsti dal decreto del Ministro dell'Interno 10.04.2017 (e tenuto conto che al 31.12.2018 questo Comune aveva n. **9.776** abitanti ed ha oggi n. 30 dipendenti in servizio)

- il rapporto medio dipendenti/abitanti è attualmente fissato in 1 dipendente ogni 325 abitanti (1/325 anziché in 1/159) ben al di sotto di quello fissato dal citato DM;
- il Comune dovrebbe avere n. **61** dipendenti anziché i **30** attualmente in servizio;

Dato atto che, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, si è provveduto a verificare ogni possibile revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, l'eventuale presenza di personale in esubero ed è stato accertato che:

- -non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.
- -non emerge una concreta possibilità di un diverso utilizzo del personale e, quindi, di una possibile revisione della struttura organizzativa dell'Ente rispetto a quanto già approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 156/2019;
- -emergono situazioni di carenza di personale che rendono particolarmente problematica individuazione di obiettivi di performance che non siano strettamente collegati al già difficile assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente;

Considerato che

- nell'anno 2019 si sono già verificate cessazioni di personale dipendente e che sono previste due ulteriori cessazioni entro il 31.12.2019;
- nell'anno 2020 NON sono previste cessazioni di personale dipendente;
- nell'anno 2021 NON sono previste cessazioni di personale dipendente;
- nell'anno 2022 NON sono previste cessazioni di personale dipendente;

Dato atto che l'Amministrazione **non incorre** nel divieto di assunzione di personale, in quanto:

- Ha adottato il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale dell'Ente e relativa comunicazione, obbligatorio ai sensi dell'art. 6 e seguenti del D.Lgs.165/2001;
- Ha effettuato la ricognizione annuale delle eccedenze di personale, obbligatorio ai sensi dell'art. 6 comma 3 e dell'art. 33, comma 1, del D.Lgs. 165/2001;
- Ha conseguito un saldo non negativo in termini di competenza tra entrate finali e spese finali nel 2018;
- Ha approvato con delibera di Giunta Comunale n° 4 del 09.01.2019 piano triennale di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, obbligatorio ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 198/2006;

- Ha approvato il Piano della Performance 2019-2021 con delibera di Giunta Comunale n° 11 del 21/01/2019, obbligatorio ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 150/2009;
- Ha rispettato l'obbligo del contenimento della spesa del personale con riferimento al tetto massimo di spesa calcolata per il triennio 2011-2013, ai sensi dell'art. 1 commi 557, 557-bis e 557-quater della L. 27/12/2006 n° 296, che per il Comune di Rodengo Saiano è pari ad € **953.463,00**;
- Ha rispetto dei termini per l'approvazione del Bilancio di previsione 2019-2021, del rendiconto 2018, del bilancio consolidato provvedendo all'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP), nei termini previsti di legge, ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinques del DL 113/2016, come modificato dall'art. 1, comma 904 della L. 145/2018;
- L'ente non versa in condizioni di deficitarietà strutturale e di dissesto, ai sensi dell'art. 242 del D.Lgs. 267/2000;

Considerato quindi che allo stato attuale della normativa per gli anni 2019-2020-2021 le capacità assunzionali sono fissate al 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente e dell'anno in corso, ai quali si aggiungono i resti assunzionali del quinquennio precedente non utilizzati;

Ritenuto opportuno procedere all'approvazione del Piano triennale dei Fabbisogni del Personale 2020-2022, come riportato nell'allegato "A" della presente delibera, dando atto che lo stesso è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente;

Dato atto che l'organigramma dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

Visto il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, acquisito agli atti ;

Dato atto che del contenuto del presente provvedimento è stata fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali in data odierna ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Dato atto che la presente deliberazione è stata predisposta in accordo con i Responsabili di Area di questo Comune e viene approvata su conforme proposta del Responsabile dell'Area amministrativa-contabile;

Dato atto che il Segretario comunale ha svolto i compiti di collaborazione e le funzioni di assistenza giuridico amministrativa di cui all'art.97, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000.

Visti i pareri allegati al presente atto;

Con voti favorevoli unanimi;

### **DELIBERA**

1-di approvare il *Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale* 2020-2022, allegato sotto la lettera "A" al presente atto, a formarne parte integrante e sostanziale, prendendo atto della verifica sui vincoli finanziari alla gestione del personale e degli adempimenti amministrativo contabili connessi;

2- di dare atto del parere favorevole rilasciato dal Revisore dei Conti, dottor Andrea Porteri

3-di inserire il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale dell'Ente (allegato "A") nella Nota di Aggiornamento del Documento unico di Programmazione (DUP)—sezione operativa—2020-2022;

4- di dare atto che la consistenza della dotazione organica dell'Ente è pari a n° 33 posti, di cui n°3 vacanti e che non sono presenti posizioni dotazionali in soprannumero;

5- Di dare inoltre atto che:

- Il Piano triennale dei Fabbisogni del personale di cui al presente atto rispetta il limite massimo di spesa potenziale, identificato nella media per il contenimento della spesa del personale dall'art. 1, comma 557 della legge 296/2006;
- Il Piano triennale dei Fabbisogni del personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente;
- Il Piano triennale dei Fabbisogni del personale di cui al presente atto è stato redatto nelle more di adozione, alla data odierna, dei decreti attuativi di cui al D.L. 34/2019, convertito nella L. 58/2019, art. 33 comma 2, stabilendo fin d'ora di adottare successivo atto, qualora il contenuto della presente delibera risulti in contrasto con gli stessi;
- Il Piano triennale dei Fabbisogni del personale di cui al presente atto, in corso d'anno sarà modificabile solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

6-di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

7-di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni 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;

Letto, approvato e sottoscritto

**IL VICESINDACO**  
*Avv Alexander Nisi*

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
*dott.ssa Mattia Manganaro*

## ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

### 1. PREMESSA

Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'ente:

➤ **il quadro generale delle esigenze di personale** nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;

➤ **un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale** (art.91 comma 1 del D. Lgs 267/2000). Inoltre, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adozione del piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001);

➤ **un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento** che l'ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001);

➤ **il documento organizzativo principale** in ordine:

– alla definizione dell'assetto organizzativo inteso come assegnazioni dei vari servizi alle unità organizzative primarie (Aree);

– alla organizzazione dei propri uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001);

– all'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto delle funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione;

– alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall'ordinamento (*tempo indeterminato, lavoro flessibile, ecc.*).

In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 possono essere così riassunti:

a) **revisione dell'assetto organizzativo dell'Ente**, finalizzata alla razionalizzazione degli apparati amministrativi e necessaria per l'ottimale distribuzione delle risorse umane, per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

b) **rilevazione delle eventuali eccedenze di personale**, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;

c) individuazione della **consistenza della dotazione organica** intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.;

d) **rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale** in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale;

e) **individuazione dei posti da coprire e programmazione del fabbisogno di personale**, nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;

f) evidenza del **rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica**, come imposti dalla normativa vigente.

### 3. DURATA

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2020-2022. Dovrà essere adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

## ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

### 1. PREMESSA

Come previsto dall'art. 15, comma 1, del vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi, l'articolazione organizzativa del Comune di Rodengo Saiano persegue obiettivi di massima semplificazione, attraverso la riduzione al minimo del numero delle unità organizzative, nonché di massima flessibilità, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'ente.

Fatto salvo quanto sopra, il predetto regolamento prevede che la struttura organizzativa del Comune di Rodengo Saiano si può articolare in Aree, Servizi, Uffici; non tutti i livelli organizzativi devono essere necessariamente attivati, se non per esigenze di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione dell'ente.

Tutto ciò premesso, al fine di meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, si rende necessaria una revisione dell'attuale organizzazione dell'Ente.

La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità di direzione delle unità organizzative primarie (Aree e Servizi) e per l'attribuzione delle posizioni organizzative.

## **2. STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE**

La struttura organizzativa del Comune di Rodengo Saiano è attualmente articolata in tre aree, che raggruppano i diversi servizi, come evidenziato nella seguente tabella:

<b>AREA</b>	<b>SERVIZIO</b>
Contabile/Amministrativa	Demografici
	Commercio
	Ragioneria
	Bilancio
	Tributi
	Segreteria
	Polizia locale
Socio/culturale	socio-assistenziali
	Urp informazioni
	Biblioteca
	Cultura e sport
Tecnica	LLPP e manutenzioni
	ecologia e ambiente
	urbanistica edilizia privata

Al vertice delle aree sopra esposte vengono nominati dei Responsabili apicali di area a cui compete "lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa" ed ai quali viene attribuita posizione organizzativa, affidata con apposito decreto del Sindaco, nel rispetto dei criteri regolamentari e contrattuali.

### **CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE**

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., per ciascuno degli anni 2020-2021-2022, è pari a **Euro 953.463,00** (media triennio 2011-2013).

Attualmente la consistenza della dotazione organica dell'ente è la seguente:

ORGANIGRAMMA CON INDICAZIONE POSTI COPERTI E POSTI VACANTI						
N.	AREA	SETTORE	NOMINATIVO	PROFILO	POS. ECON.	PART TIME
1	Tecnica	Responsabile dell'area-PO	Pedretti Antonio	architetto-specialista in attività amministrative e contab	D4	
2		LLPP e manutenzioni	Peli Luisa	istruttore amministrativo	C4	
3			Zogno Enzo	specialista in attività amministrative	D1	
4			Danesi Marino	operaio professionale	B5	
6		ecologia ed ambiente	De Toni Giovanni	geometra-istruttore amministrativo tecnico	C1	
7		Urbanistica-edilizia privata	Galli Gianni	geometra-specialista in attività amministrative e contabili	D3	18 ore
8			Tezza Christian	istruttore amministrativo	C1	
9			Guarneri Norma	istruttore amministrativo	C2	30 ore
10		contabile-amministrativa	Responsabile dell'area-PO	Vecchio Vincenzo	specialista in attività amministrative e contabili	D3
11	demografico		Abeni Maddalena	specialista in attività amministrative	D2	
12			Fappani Federica	istruttore amministrativo	C1	
13			Silvetri Raffaella	istruttore amministrativo	C3	15 ore
14	ragioneria-commercio		Fossati Mara	istruttore amministrativo	C1	
15	patrimonio-economato contabilità-bilancio		Ganza Lorella	specialista in attività amministrative e contabili	D2	
16			Salvoni Silvia	istruttore amministrativo contabile	C1	
17	tributi		Coffetti Pericle	specialista in attività amministrative e contabili	D2	
18			Rossini Marlagrazia	collaboratore amministrativo contabile	B7	
19	segreteria		Galuppi Gemma	specialista in attività amministrative e contabili	D2	
20			Soncini Thomas	collaboratore amministrativo	B3	24 ore
21		vacante	istruttore direttivo	D		
22	socio culturale	Responsabile dell'area-PO	Banzoni Valerio	specialista in attività amministrative e contabili	D1	
23		Socio-assistenziale	Spinetti Laura	assistente sociale-specialista in attività socio-assistenziali	D1	
24			Cherunini Adele	istruttore amministrativo	C3	24 ore
25			Marciotti Rosaria	operatore socio-assistenziale	B6	
26			Marelli Vilma	operatore socio-assistenziale	B5	30 ore
27			vacante	istruttore amministrativo	C1	
28		URP-informazioni	Franchini Elisa	istruttore amministrativo	C1	30 ore
29	Biblioteca- cultura	Viotti Paolo	bibliotecario-esperto in attività socio-culturali	C1		
30	servizio polizia locale	Ramponi Giacomo	commissario aggiunto di P.L.- Resp.servizio PL	D1		
31		Longo Ereditato	agente di polizia locale	C1		
32		Del Ton Remo	agente di polizia locale	C2		
33		vacante	agente di polizia locale	C		

## RILEVAZIONE DELLE ECCELENZE DI PERSONALE

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022, è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno delle varie Aree/Servizi/Uffici.

Considerato il personale in servizio (all'11/11/2019), anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non si rilevano situazioni di personale in esubero.

## **PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE**

### **1. PREMESSA**

Sempre al fine di assolvere al meglio i compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale, viene predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2020/2022, nell'ambito della quale vengono previste le nuove assunzioni a tempo indeterminato, le relative modalità di reclutamento, nonché il ricorso a forme flessibili di lavoro.

### **2. VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI**

Per il triennio 2020-2022 la definizione della programmazione del fabbisogno di personale si interseca con una pluralità di presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo:

- a. aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n.165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs.165/2001);
- b. aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006);
- c. aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009); per gli Enti Locali, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000);
- d. aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti, della L.n. 296/2006);
- e. aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP;
- f. aver inviato al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato la certificazione del rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio nell'anno precedente (solo per l'anno 2018, entro l'1/04/2019)
- g. aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento;

Per quanto riguarda i vincoli di cui alle lett b), c) e g) si specifica che:

- il Piano triennale delle azioni positive 2019/2021 è stato approvato con **deliberazione G.C. n. 04 del 09.01.2019** e verrà aggiornato prima della sua scadenza;
- allo stato attuale non vi sono richieste inevase di certificazioni ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, del D. L. n. 185/2008.

### **3. FACOLTA' ASSUNZIONALI**

Ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, dall'anno 2019 i Comuni con popolazione oltre 1.000 abitanti (soggetti al patto di stabilità nel 2015) possono procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato nel limite del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente.

Restano ferme le seguenti previsioni:

- il limite % va calcolato in riferimento alla spesa e non al numero delle cessazioni dell'anno precedente, in riferimento comunque a rapporti di lavoro a tempo indeterminato;

– con riferimento alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art.3, comma 5-quater, del D.L. n. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità (delibera Corte dei Conti sezione Autonomie n. 28/2015);

– ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, come modificato, da ultimo, dalla L. n. 26/2019, è consentito il cumulo dal 2014 delle facoltà assunzionali per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile (nei termini e nelle modalità definite dalla Corte dei Conti Sezioni Autonomie con la delibera n. 27/2014);

– ai sensi dell'art. 3, comma 5-sexies, del D. L. n. 90/2014, come introdotto dalla Legge n. 26/2019, di conversione del D. L. n. 4/2019, per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le Regioni e gli Enti Locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

– i vincoli assunzionali di cui all'art. 3 del D.L. n. 90/2014 non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo (art. 3, comma 6, D.L. 90/2014);

– per quanto riguarda i trasferimenti per mobilità, rimangono ferme le disposizioni di cui all'art. 1, comma 47, L. n. 311/2004, le quali prevedono che, in vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente (ora "pareggio di bilancio"); viceversa, come previsto dall'art. 14, comma 7, D.L. 95/2012, le cessazioni dal servizio per processi di mobilità non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over. Da ciò deriva che, qualora vengono rispettate tutte le condizioni normativamente previste, le mobilità sono considerate "neutre" e, pertanto, non sono da considerate né tra le cessazioni né tra le assunzioni ai fini dei vincoli assunzionali a tempo indeterminato. In merito alla mobilità volontaria, quando utilizzata in applicazione dell'art. 30, comma 2-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, ovvero come propedeutica all'avvio di nuove procedure concorsuali, la Corte dei Conti della Lombardia con la delibera n. 127/2016 ha ritenuto che la stessa non possa essere considerata "neutra", come previsto in linea generale dall'art. 1, comma 47, della L. n. 311/2004, e che, pertanto, la conseguente assunzione debba incidere sui budget assunzionali dell'Ente;

– per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale, la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni (art. 3, comma 101, L. 244/2007) ed è, pertanto, considerata nuova assunzione; diverso è il caso del personale originariamente assunto a tempo pieno, che successivamente ha chiesto la riduzione d'orario;

Tutto ciò premesso, come risulta dai calcoli di seguito riportati, le **facoltà assunzionali per il triennio 2020-2022** possono essere così riassunte:

- nel 2019 l'Ente può beneficiare di "resti" relativi al quinquennio 2014-2018 sommati alle cessazioni dell'anno 2019, per una somma pari a Euro **98.818,00**;
- nel 2019 l'Ente ha effettuato nuove assunzioni per la somma di € 56.304,00;
- nel 2019, alla data odierna, sono previste due cessazioni di personale, che si verificheranno entro il 31.12.2019, fermo restando che la corrispondente assunzione, potrà comunque essere effettuata soltanto a seguito della cessazione che ha prodotto il relativo turn-over;
- il budget complessivo per nuove assunzioni nel triennio 2020-2022 risulta essere, pertanto, pari a Euro **42.312,00**.

## CESSATI ANNO 2019 (COMUNI CON MENO DI 10.000 AB.)

N.D.	Profilo professionale	Cat.	Modalità di cessazione	Decorrenza	TOTALE
1	Istruttore direttivo settore tecnico	D	Dimissioni volontarie	01/03/2019	31.710,00
2	Istruttore settore amministrativo	C	Dimissioni volontarie	04/04/2019	34.152,90
3	Collaboratore professionale	B	Pensionamento	20/12/2019	32.758,00
TOTALE COSTO CESSATI ANNO 2019 (A)					98.618,00
QUOTA PER NUOVE ASSUNZIONI 2019 (100% di A) (B)					98.618,00=

## RIEPILOGO

ND	Anno	Spesa cessati	%	Limite spesa per nuove assunzioni	Quota utilizzata	Quota da utilizzare
1	ANNO 2014	€ 38.730,00	100%	€ 38.730,00	€ 38.730,00	€ 0,00
2	ANNO 2015	0,00	60%	0,00	0,00	0,00
3	ANNO 2016	€ 117.466,00	76%	€ 88.089,50	€ 88.089,50	=
4	ANNO 2017	€ 70.208,00	90%	€ 88137,00	€ 88.137,00	0,00
5*	ANNO 2018		100%			
6	ANNO 2019	98.618,00	100%	98.618,00	56.304,00	42.312,00

**4. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE**

La consistenza del personale in servizio del Comune di Rodengo Saiano non presenta scoperture di quote d'obbligo, e, pertanto, rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999

**5. PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI**

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2020-2022 non sono al momento previste, nel rispetto dei vigenti vincoli sopra esplicitati, nuove assunzioni, tranne quelle rese necessarie dall'effettivo realizzarsi di turn-over.

Sempre nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di contenimento della spesa di personale, sopra esplicitati, nel triennio 2020-2022 sono comunque consentiti:

- eventuali sostituzioni di personale finalizzate al trasferimento in altri Enti, attualmente in servizio, da effettuarsi attraverso corrispondenti procedure ordinarie di mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30, comma 1, D. Lgs. n. 165/2001;
- eventuali incrementi del monte ore settimanale di figure con rapporto di lavoro a tempo parziale, da valutare su richiesta da parte del personale interessato;
- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici mediante il ricorso a forme di lavoro flessibile e/o attraverso l'istituto del comando o dell'utilizzo a tempo parziale di personale da altri enti.



# **COMUNE DI RODENGO SAIANO**

## **PROVINCIA DI BRESCIA**

### **PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE** **ai sensi dell'art 49 del d. lgs. n. 267 del 18 agosto 2000**

Il Responsabile dell'Area AMMINISTRATIVA

Vista la proposta di deliberazione numero 266 del 04/11/2019 avente ad oggetto : Approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2021-2022 -revisione struttura organizzativa dell'Ente ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale.

esprime parere FAVOREVOLE in merito alla regolarità CONTABILE ai sensi degli art. 49 e 147-bis del decreto legislativo 18/08/2000 n.267

Il Responsabile dell'area Amministrativa  
dott. Vincenzo Vecchio



# COMUNE DI RODENGO SAIANO

## PROVINCIA DI BRESCIA

Delibera numero 172 del 12.11.2019

Oggetto : Approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2021-2022 -revisione struttura organizzativa dell'Ente ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale.

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che in data odierna, la presente Delibera viene pubblicata all'Albo pretorio online di questo comune e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi (art.124, comma 1, del D.Lgs n.267/2000).

Rodengo Saiano,19.11.2019

**Il Segretario Comunale**  
Dott.ssa Mattia Manganaro

*Mattia Manganaro*

### ATTESTATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto, visti gli atti di ufficio, attesta che la presente deliberazione

- è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 del D. Lgs n. 267/2000;

- è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_, decorsi dieci giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, D. Lgs. n.267/2000).

Rodengo Saiano,19.11.2019

**Il Segretario Comunale**  
Dott.ssa Mattia Manganaro

*Mattia Manganaro*