

UNIONE CINQUECITTÀ

Provincia di Frosinone

tra i Comuni di *Aquino, Colle San Magno, Piedimonte San Germano, Roccasecca, Villa Santa Lucia*

DELIBERAZIONE della GIUNTA

	ORIGINALE
X	COPIA

N. 8

OGGETTO APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2021-2023 – E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI ANNO 2021 – VERIFICA ECCEDENZE PERSONALE

L'anno duemilaventuno , il giorno ventotto del mese di aprile alle ore 12.12 in Piedimonte San Germano , in modalità telematica, convocata dal Presidente, si é riunita la Giunta dell'Unione e ha deliberato l'argomento in oggetto.

I componenti della Giunta in carica sono:

		P	A
MAZZAROPPI Libero	Presidente	x	
GALELLA Stefania	Assessore		x
SACCO Giuseppe	Assessore	x	
IANNARELLI Antonio	Assessore		x
FERDINANDI Gioacchino	Assessore	x	

Assume la Presidenza il Presidente **MAZZAROPPI Libero**

Partecipa il Segretario dell'Unione **LEPORE Valentina**

IL PRESIDENTE

Accertata la validità della presente seduta, dichiara aperti i lavori e sottopone alla Giunta dell'Unione la seguente proposta di deliberazione sull'argomento in oggetto, corredata dei prescritti pareri.

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”;

ATTESO CHE il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- tali vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

RICHIAMATI:

- L'articolo 33, comma 2 del D.l. 30 aprile 2019 n. 34, “Decreto crescita”;
- Il decreto di attuazione adottato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica in data 17/03/2020 e , pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27.4.2020 ;

DATO ATTO

- che la normativa su richiamata non trova applicazione nei confronti delle Unioni di Comuni, come chiarito dalla Corte dei Conti, sezioni Unite nella delibera n. 4/2021;
- che pertanto, trova applicazione la normativa previgente;

VISTA la legge n° 296 del 27 dicembre 2006 che così dispone:

- co. 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:

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.

- co. 557-bis - Ai fini dell'applicazione della presente norma, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione continuata 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.

- co. 557-ter - In caso di mancato rispetto della presente norma, 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.

- co. 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;

RICHIAMATO, altresì:

- l'art. 3, comma 5 del d.l. 90/2014 stabilisce che a far data dal 2018 gli enti locali procedono ad assunzioni di personale 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. 14 bis, comma 5 sexsies, del d.l. 4/2019 convertito con la l. 26/2019 che stabilisce che "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.

CONSIDERATO che la dotazione organica di un Ente è la ricognizione delle categorie di personale ed il numero, per ogni categoria di personale, delle necessità per assicurare l'espletamento delle funzioni e dei servizi dell'Ente, il tutto nell'ambito e con i limiti alle assunzioni e di finanza che oggi pone la legislazione. Per quanto attiene ai profili professionali vi è da dire che essi sono la identificazione delle mansioni e/o funzioni che il singolo dipendente è chiamato a svolgere. Ne consegue che può esservi il mutamento del profilo professionale, a seguito di motivata richiesta del responsabile del settore, senza dover procedere alla variazione della dotazione organica, pur operando un nuovo inquadramento professionale nell'ambito della categoria di appartenenza. Ciò perché all'interno di ogni categoria le funzioni sono molteplici, fungibili e tutte esigibili dal dipendente. E' sintomatica la circostanza che il contratto collettivo nazionale di lavoro si limita a descrivere una mera esemplificazione dei profili professionali ed ogni singolo Ente, entro le linee – guida così tracciate, è libero di crearli in modo duttile e flessibile in relazione alle proprie esigenze;

PRESO ATTO che dal combinato disposto dei commi 3 e 4 del citato art. 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., si evince che alle determinazioni organizzative in materia di personale si procede in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno del personale di cui all'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997 n. 449 e successive modificazioni ed integrazioni;

VISTO l'art. 6, comma 4 bis, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., ai sensi del quale "Il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti di cui al comma 4 sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti". Come sottolineato dalla prevalente dottrina, tale adempimento costituisce un momento fondamentale di tutta la gestione, dal momento che i dirigenti ovvero, negli enti privi di dirigenza, i Responsabili dei servizi competenti, sono coloro che, essendo impegnati quotidianamente nell'attività di erogazione dei servizi ai cittadini, più di ogni altro soggetto, sono in grado di valutare se le risorse umane precedentemente a disposizione sono sufficienti a garantire servizi con alti livelli qualitativi e quantitativi;

RICHIAMATI altresì:

- l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000 che testualmente recita: "Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12.03.1999, n.68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale";
- l'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183 (Legge di Stabilità 2012) che, ai primi tre commi, testualmente dispone:
- "Art. 33 (Eccedenze di personale e mobilità collettiva).
- Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino 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 dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica.

- Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale 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.
- La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare";

RILEVATO pertanto che:

- la legge di stabilità per l'anno 2011 - n. 183 del 12 novembre 2011 ha ridisegnato il sistema di collocamento in disponibilità del personale delle pubbliche amministrazioni;
- l'art. 16 della stessa, riscrivendo il contenuto dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2011, ha posto come condizione prodromica a tale operazione, la ricognizione delle situazioni di soprannumero o di eccedenza del personale;
- l'Amministrazione Comunale sarà tenuta annualmente ad accertare, mediante provvedimento espresso, l'assenza o la presenza di personale in esubero, comunicando le risultanze della verifica al Dipartimento della Funzione Pubblica;

ASSUNTO che la condizione di soprannumero si rileva dalle presenze di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica e che la condizione di eccedenza si rileva nell'impossibilità di rispettare i vincoli dettati dal legislatore in materia di contenimento della spesa di personale;

CONSIDERATO che l'Unione Cinquecittà:

- non versa in situazioni strutturalmente deficitarie;
- non ha eccedenze di personale (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, come modificato di recente dalla Legge di stabilità per il 2012);

PRESA VISIONE del contratto collettivo nazionale di lavoro per il comparto regioni ed enti locali che prevede che l'Ente informi periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane;

VISTA la dotazione organica dell'Ente rideterminata in funzione del triennio 2020/2022, è la seguente:

Categoria	Posizione giuridica di inquadramento	Profilo professionale	A tempo pieno	A tempo parziale	Coperti	Vacanti	Totale
"D"	D1	Specialista in attività amministrative e ambiente	1	0	1	0	1
"D"	D1	Specialista in attività economico-finanziarie	0	1	1	0	1
"D"	D1	Specialista in attività tecnico-manutentive	0	1	0	1	1
"B"	B3	Collaboratore amministrativo	0	1	1	0	1
"B"	B3	Collaboratore amministrativo	0	1	1	0	1

DATO ATTO che in ordine all'adozione di tale deliberazione verrà fornita debita informazione alle OO.SS ai sensi dell'art. 7 del CCNL 1999 e successive integrazioni;

RISCONTRATO che si auspica un concreto impulso alla pianta organica del personale dipendente con un aumento delle ore lavorate dei dipendenti a tempo parziale.

RITENUTO, pertanto, che entro il corrente anno si potrà anche concretizzare l'attivazione di ulteriori servizi e che, in tale occasione, si dovrà valutare l'entità della variazione della pianta organica che si andrà a proporre;

VISTO il T.U. 18 agosto 2000, n. 267, recante: Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";

VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

VISTO il vigente "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi";

VISTO l'art. 4 del CCNL 31.03.1999 e il CCNL stipulato il 22/01/2004 e i successivi CC.CC.NN.LL.;

VERIFICATA la disponibilità finanziaria;

CHIARITO che rimane salva la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale e quella per l'anno in corso, approvata con il presente atto, qualora dovessero sopravvenire nuove diverse esigenze conseguenti a mutamenti del quadro normativo di riferimento e agli sviluppi del processo (in corso di svolgimento) di riorganizzazione degli apparati amministrativi dell'Ente e di redistribuzione, quantitativa e qualitativa del personale coinvolto;

PRESO ATTO del parere del Revisore dei Conti, acquisito al protocollo dell'Ente con il n... del.....;

VISTO lo statuto di questa Unione di Comuni;

Con voti unanimi e favorevoli resi nei modi di legge;

DELIBERA

- 1) La premessa narrativa costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 2) Di dare atto che, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 come sostituito dall'art. 16 della Legge n. 182/2011, non risultano in questo Ente situazioni di soprannumero e/o eccedenza di personale e che l'Ente non deve avviare nel corso dell'anno 2021 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;
- 3) Di approvare il programma triennale 2021/2023 del fabbisogno di personale, come segue:

ANNO 2021 (1° anno)

Categoria	Posizione giuridica di inquadramento	Profilo professionale	A tempo pieno	A tempo parziale	Coperti	Vacanti	Totale
"D"	D1	Specialista in attività amministrative e ambiente	1	0	1	0	1
"D"	D1	Specialista in attività economico-finanziarie	0	1	1	0	1
"D"	D1	Specialista in attività tecnico-manutentive	0	1	0	1	1
"B"	B3	Collaboratore amministrativo	0	1	1	0	1
"B"	B3	Collaboratore amministrativo	0	1	1	0	1

ANNO 2022 (2° anno):

Categoria	Posizione giuridica di inquadramento	Profilo professionale	A tempo pieno	A tempo parziale	Coperti	Vacanti	Totale
"D"	D1	Specialista in attività amministrative e ambiente	1	0	1	0	1

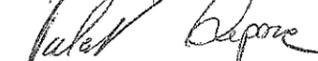
"D"	D1	Specialista in attività economico-finanziarie	0	1	1	0	1
"D"	D1	Specialista in attività tecnico-manutentive	0	1	0	1	1
"B"	B3	Collaboratore amministrativo	0	1	1	0	1
"B"	B3	Collaboratore amministrativo	0	1	1	0	1

ANNO 2023 (3° anno):

Categoria	Posizione giuridica di inquadramento	Profilo professionale	A tempo pieno	A tempo parziale	Coperti	Vacanti	Totale
"D"	D1	Specialista in attività amministrative e ambiente	1	0	1	0	1
"D"	D1	Specialista in attività economico-finanziarie	0	1	1	0	1
"D"	D1	Specialista in attività tecnico-manutentive	0	1	0	1	1
"B"	B3	Collaboratore amministrativo	0	1	1	0	1
"B"	B3	Collaboratore amministrativo	0	1	1	0	1

- 3 di dare atto che la spesa sarà regolarmente prevista nei bilanci annuale e triennale;
- 4 di precisare che tale programmazione sarà verificata ed eventualmente adeguata ogni anno in occasione della predisposizione del bilancio e comunque contestualmente all'avvio o ampliamento qualsivoglia servizio;

In merito alla sopra scritta proposta di deliberazione il responsabile del servizio affari generali e il responsabile del servizio finanziario, richiesti ai sensi dell'articolo 49 del D. Lgs. n. 267/2000, esprimono parere favorevole e firmano per conferma:



LA GIUNTA DELL'UNIONE DI COMUNI CINQUECITTA'

Vista la sopra scritta proposta di deliberazione concernente l'argomento in oggetto, correlata dal parere di cui all'articolo 49 del D. Lgs. n. 267/2000;
Con voti unanimi, resi per alzata di mano

DELIBERA

Di approvare la sopra scritta proposta di deliberazione concernente l'argomento in oggetto.

Inoltre,

LA GIUNTA DELL'UNIONE DI COMUNI CINQUECITTA'

Su proposta del Presidente, con voti unanimi e favorevoli resi nei modi di legge;

DICHIARA

La presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi del comma 4 dell'articolo 134 del D. Lgs. n. 267/2000.