



COMUNE DI MOTTA VISCONTI
PROVINCIA DI MILANO

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 103 DEL 21/12/2020

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023. RICOGNIZIONE DOTAZIONE ORGANICA E DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D.LGS. 165/2001 COME MODIFICATO DALLA L. 12/11/2011 N. 183: APPROVAZIONE.

L'anno **2020** addì **21** del mese di **Dicembre** alle ore **15.00**, nella Sede Municipale del Comune di Motta Visconti, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

Nominativo	Carica	Presenza
DE-GIULI PRIMO PAOLO	Sindaco	SI
POSSI MARIA LUISA	Vicesindaco	SI
DOLDI ALBERTO	Consigliere_Ass	SI
MAGGI FEDERICO	Consigliere_Ass	SI
GALATI PATRIZIA	Assessore	SI

Assiste il Segretario Comunale, FIORILLO ROSELLA, che provvede alla redazione del presente verbale.

Il Sindaco, DE-GIULI PRIMO PAOLO, assunta la Presidenza e constatata la legalità dell'adunanza dichiara aperta la seduta, per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023. RICOGNIZIONE DOTAZIONE ORGANICA E DELLE ECCEGENZE DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D.LGS. 165/2001 COME MODIFICATO DALLA L. 12/11/2011 N. 183: APPROVAZIONE.

L A G I U N T A C O M U N A L E

PREMESSO CHE:

- Con decreto 08/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche”, necessarie per l’attuazione dell’art. 6-ter del D. Lgs.n. 165/2001, come modificato dall’art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017;
- Il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l’attività di programmazione generale dell’Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l’Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell’art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009);
- La programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell’individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;
- Previa analisi delle esigenze, da un punto di vista quantitativo e qualitativo, per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni statali, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all’art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 165/2001; 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;
- In conformità a quanto disposto dall’art. 88 e segg. del D. Lgs. n. 267 e dall’art. 16, c. 1, lett.a-bis del D. Lgs. n. 165/2001 il piano triennale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti, su iniziativa dei Responsabili apicali;
- Il piano deve essere sottoposto a controlli preventivi, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, nonché alla informativa sindacale (art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001);
- Il medesimo piano è oggetto di pubblicazione in “Amministrazione trasparente” nell’ambito delle informazioni di cui all’art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato”, unitamente al Conto annuale del personale;

RILEVATO CHE:

- Il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all’individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- Per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l’organizzazione degli uffici, la “dotazione organica” non è più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno della legge o da altra fonte;

RICHIAMATO l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della legge 183/2011 (legge di stabilità 2012) che:

- Impone a tutte le pubbliche amministrazioni di effettuare annualmente la ricognizione delle condizioni di soprannumero o di eccedenza di personale;
- La norma sanziona le pubbliche amministrazioni inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo, dettando al contempo le procedure da attivare per il collocamento in esubero del personale eccedente ai fini della ricollocazione presso altre amministrazioni, oppure, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro;

DATO ATTO CHE:

- questo Ente, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di stabilità 2012), ha effettuato la ricognizione annuale ai sensi dell'art.6, comma 1, e dell'art. 3 del D. Lgs. n. 165/2001, dalla quale non risultano situazioni di eccedenza o di soprannumero come da dichiarazioni rese dai Responsabili di settore;
- che l'amministrazione ha adottato il piano triennale delle azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono le pari opportunità di lavoro tra uomini e donne ai sensi dell'art. 48 D.Lgs. 198/2006 con propria deliberazione n. 94/2020;
- che è stato rispettato il termine per l'approvazione di bilanci di previsione 2020 e del rendiconto 2019, ai sensi dell'art. 9 c. 1 quinquies D.L. n. 113/2016;
- che non è stato richiesto da parte di creditori il rilascio della certificazione di cui all'art. 9 comma 3-bis del D.L. 185/2008;
- che la nuova struttura organizzativa così delineata è coerente con il quadro normativo del citato art. 1, c. 557 e segg. della L. 296/2006;
- che con il presente programma delle assunzioni per il triennio 2021/2022/2023 viene altresì rispettato il limite previsto dall'art. 9 c. 28 del D.L. 78/2020 per il lavoro flessibile;

RICHIAMATA:

- la delibera G.C.n.100 del 7/11/2018 ad oggetto :” Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2020/2021- Revisione struttura organizzativa dell’Ente , ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione die fabbisogni di personale.”
- la delibera G.C. n.31 del 6/03/2019 di modifica parziale della delibera G.C. n. 100 del 7/11/2018.
- la delibera G.C. n. 88 del 17/07/2019 con cui la Giunta comunale, provvedeva a modificare la delibera n.100 del 7/11/2018 ad oggetto :” Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2020/2021- Revisione struttura organizzativa dell’Ente , ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione die fabbisogni di personale.”
- la delibera G.C. n. 117 del 22/11/2019 ad oggetto: “Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2021/2022 -Ricognizione annuale eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale”;

VISTO il Decreto Legge n. 34 del 30/04/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n.58 del 28/06/2019 relativo alle nuove limitazioni in materia di reclutamento di personale;

VISTO, altresì, il Decreto del 17/03/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica – in cui sono individuati i valori soglia che i Comuni devono rispettare per poter procedere a nuove assunzioni a decorrere dal 20/04/2020;

CONSIDERATO che :

- con delibera n. 52 del 15/07/2020 si provvedeva alla rideterminazione del piano triennale del fabbisogno di personale 2020/2022 a seguito delle nuove disposizioni dettate dal D.M. 17 marzo 2020 (Decreto Assunzioni),in quanto in base ai parametri posti dallo stesso D.M. 17.03.2020, (artt. 2, 3 e 1. 4 Tab. 1), attuativo dell'art. 33, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, ,il rapporto percentuale tra la

spesa del personale desunta dal Rendiconto 2018 e la media delle entrate correnti del triennio 2016-2018, detratto il FCDE 2018, risulta pari al **31,06%**, pertanto superiore al valore soglia di cui alla tabella 1 pari al 26,90% e al valore soglia di cui alla tabella 3 pari al 30,9 %;

- in base al disposto dell'art. 6 del decreto, comma 1 si provvedeva ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia, aggiornando il piano triennale del fabbisogno di personale 2020/2022 approvato con la delibera 117 del 22/11/2019 deliberando per l'anno 2020 :

- la conclusione delle procedure avviate con l'assunzione di n. 1 Istruttore di Polizia Locale categoria C e n.1 Istruttore Informatico 18 ore categoria C, in quanto le stesse procedure assunzionali sono state avviate prima nel previgente regime;

- la rinuncia all'assunzione del Istruttore Amministrativo Categoria C in sostituzione del dipendente che cessa al 1 /11 2020, e per gli anni 2021 e 2022 nessuna assunzione di personale.

CONSIDERATO che con nota del 16/07/2020 la Città Metropolitana di Milano comunicava in relazione alla convenzione stipulata con il Comune di Motta Visconti che, espletate le procedure avviate prima del 20/04/20 del Concorso Pubblico per esami per la copertura del posto di Agente di Polizia Locale - cat. C1, la graduatoria di merito, approvata con Decreto dirigenziale R.G. n. 4432/2020, allo stato risultava esaurita in quanto i 4 candidati risultati idonei avevano dato la loro preferenza per gli altri Comuni. Pertanto, la nostra richiesta di fabbisogno di personale non poteva essere soddisfatta;

VISTO inoltre che nel corso dell'anno 2020 ben due Agenti di Polizia Locale in servizio presso il Comune di Motta Visconti hanno presentato dimissioni , per cui il numero degli agenti di Polizia Locale in servizio fino al 14 novembre 2020 risultava essere pari a n. 2 ,rispetto ai .6 previsti in dotazione organica con evidente e notevole complessità nel garantire anche i servizi essenziali propri della Polizia Locale in un paese che supera gli 8000 abitanti e soprattutto in questa fase di epidemia da COVID19;

RICHIAMATO l'art. 6 comma 3 del D.M. 17 marzo 2020 che recita : “gli enti non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione “ e pertanto nel rispetto di tale limite gli enti possono assumere a condizione che vi sia una diminuzione delle spese di personale e un andamento stabile della media dei primi tre titoli delle entrate”

VISTO che sulla base dei dati dell'ultimo consuntivo 2019 approvato si è provveduto al computo della percentuale per l'anno 2021 con riferimento alla spesa di personale 2019 (tabella allegata alla delibera G.C. 52/2020) riscontrando che il rapporto percentuale tra la spesa del personale desunta dal Rendiconto 2019 e la media delle entrate correnti del triennio 2017-2019, detratto il FCDE 2019, è pari al **29,21 %**, chiaramente in riduzione rispetto all'anno 2018 e inferiore al valore soglia di cui alla tabella 3 pari al 30,9 % e pertanto in una situazione intermedia rispetto ai valori soglia di cui alle tabelle 1 e 3 del D.M. 17.03.2020, tale da poter prevedere una assunzione di almeno un istruttore di Polizia locale ;

Visto che Il suddetto decreto che individua, all'art. 6, comma 3, la fattispecie dei Comuni per i quali l'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti si colloca in posizione intermedia rispetto ai valori soglia definiti dalle tabelle 1 e 3 e per cui la successiva Circolare attuativa , stabilisce che questi Enti, in ciascun esercizio di riferimento, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

Dato atto dell'esistenza di tali condizioni in quanto al 31/12/2019 il personale dipendente risultava essere in totale pari an. 42 a fronte di un numero totale di dipendenti pari a n. 40 al 31/12/2020 e vista l'attestazione allora resa dal Responsabile Finanziario sulla stabilità delle Entrate;

Constatato che il percorso di riduzione compatibilmente con l'andamento delle entrate dell'ente potrebbe essere confermato anche a causa delle cessazioni che presuntivamente si prevedono nel 2021 (n. 3 cessazioni personale categoria C), nel 2022 (n 5 cessazioni personale di cui n4 categoria C e n.1 categoria B), molte delle quali non andranno sostituite .

DATO ATTO che con la delibera n. 52 del 15/07/2020 si confermava la dotazione organica così come segue:

SETTORI	A	B	C	D	
TOTALE					
Segreteria	4	7	1	12	
Finanziario	1	4	1	6	
Gestione del Territorio 1	6	4*	1	12	
Affari Sociali	4	4*	1	9	
Polizia Locale		6*	1	7	
TOTALE	1	15	25	5	46

Di cui al 30 novembre 2020 personale in servizio pari a n. 41 e **n. 3 posti vacanti** categoria C profilo Istruttore Polizia Locale Settore Polizia Locale e **n.1 posto vacante** categoria C di Istruttore Amministrativo Settore Affari Sociali Di cui **n.1 posto vacante** categoria C profilo Istruttore Tecnico Settore Gestione del Territorio;

VISTA la delibera G.C. n. 64 del 20/08/2020 con cui si modificava la delibera G.C. n. 52 del 15/07/2020, aggiornando il piano del fabbisogno del personale 2020/2022 prevedendo:

- per il 2020 di assumere n. 1 Istruttore di Polizia Locale tempo pieno e indeterminato mediante un utilizzo di graduatoria approvata da altri enti, facendo salva la procedura di assunzione di n.1 Istruttore Informatico 18 ore categoria C avviata nel previgente regime prima del 20 aprile 2020;
- per gli anni 2021 e 2022 nessuna assunzione di personale.

Con tale delibera si dava atto che il percorso di riduzione compatibilmente con l'andamento delle entrate dell'ente andrebbe confermato anche a causa delle cessazioni che presuntivamente si prevedono nel 2021 (n. 3 cessazioni personale categoria C), nel 2022 (n 5 cessazioni personale di cui n.4 categoria C e n.1 categoria B).

Ritenuto di approvare il piano triennale del fabbisogno di personale 2021/2021/2022 di seguito indicato sulla base delle intervenute esigenze occupazionali;

2021

Assunzione

1) Istruttore di Polizia Locale Cat. C

2022

1) Nessuna assunzione

2023

1) Nessuna assunzione

RILEVATO che l'Ente, nel rispetto della citata normativa, nel 2020 non può beneficiare anche dell'utilizzo dei residui delle proprie facoltà assunzionali relative agli anni precedenti al 2018, avendo provveduto ad utilizzarli nel 2017 per l'assunzione di n. 2 agenti di polizia locale CAT C e nel 2018 per l'assunzione dell'Istruttore direttivo Cat D ;

CONSIDERATO altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario ;

DATO ATTO che la struttura organizzativa dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999 n. 68;

RICHIAMATO il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con propria deliberazione n. 1/2019;

RICHIAMATO altresì il C.C.N.L. vigente,

Visti gli allegati pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile espresso ai sensi dell'art. 49 del D.Lvo n. 267/2000;

Visto il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, reso in data 17/12/2020;

Con voti unanimi e favorevoli espressi per alzata di mano,

DELIBERA

1)di approvare il piano triennale del fabbisogno di personale 2021/2022/2023 di seguito indicato sulla base delle intervenute esigenze occupazionali;

2021

1) Assunzione

Istruttore di Polizia Locale Cat.C

2022

1) Nessuna assunzione

2023

2) Nessuna assunzione

2)Di dare atto che al momento a seguito della presente delibera la struttura organizzativa dell'ente risulta così determinata:

SETTORI		A	B	C	D
TOTALE					
Segreteria		4	7*	1	12
Finanziario		1	4	1	6
Gestione del Territorio	1	6	4*	1	12
Affari Sociali		4	4*	1	9
Polizia Locale			6*	1	7
TOTALE	1	15	25	5	46

Di cui al **31/12/2020** personale in servizio pari a n. 40 e **n. 3 posti vacanti** categoria C profilo Istruttore Polizia Locale Settore Polizia Locale e **n.1 posto vacante** categoria C di Istruttore Amministrativo Settore Affari Sociali Di cui **n.1 posto vacante** categoria C profilo Istruttore Tecnico Settore Gestione del Territorio e **n. 1 posto vacante** categoria C di Istruttore Amministrativo settore AA.GG.;

3) di dare atto che il percorso di riduzione compatibilmente con l'andamento delle entrate dell'ente dovrebbe essere confermato anche a causa delle cessazioni che presuntivamente si prevedono nel 2021 (n. 3 cessazioni personale categoria C) , nel 2022 (n 5 cessazioni personale di cui n.4 categoria C e n.1 categoria B).

4) di dare atto che qualora ne sussistano le condizioni nel 2021 a seguito dell'approvazione del Conto Consuntivo 2020 si procederà con successivo atto giuntale ad una modifica del piano del fabbisogno prevedendo l'assunzione di n.1 Istruttore Cat. C;

5) di fornire la prevista informazione del contenuto del presente provvedimento alle Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

6) di dichiarare, con successiva unanime votazione favorevole, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.Lgs.n.267/2000.



Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2020** / 130

Ufficio Proponente: **Segreteria**

Oggetto: **PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023. RICOGNIZIONE DOTAZIONE ORGANICA E DELLE ECCELENZE DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D.LGS. 165/2001 COME MODIFICATO DALLA L. 12/11/2011 N. 183: APPROVAZIONE.**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Segreteria)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole.

Data 02/12/2020

Il Responsabile di Settore
Angela Misino

Parere Contabile

Ragioneria

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole.

Data 02/12/2020

Responsabile del Servizio Finanziario
COSIMO FRANZIONE

Il Presente processo verbale, previa lettura, è stato confermato e sottoscritto con firma digitale.

IL SINDACO
DE-GIULI PRIMO PAOLO

IL SEGRETARIO COMUNALE
FIORILLO ROSSELLA

Documento firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 82/2005 e depositato presso il Comune di Motta Visconti. Ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 39/93 si indica che il documento è stato firmato da:

DE-GIULI PRIMO PAOLO;1;18799999
FIORILLO ROSSELLA;2;19999810

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 103 DEL 21/12/2020

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023.
RICOGNIZIONE DOTAZIONE ORGANICA E DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE AI SENSI
DELL'ART. 33 DEL D.LGS. 165/2001 COME MODIFICATO DALLA L. 12/11/2011 N. 183:
APPROVAZIONE.

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale , visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione:

è stata affissa all'albo pretorio comunale dal 22/12/2020 al 06/01/2021 come prescritto dall'art.
124 comma 1 del D.Lgs. 267/2000;

ESTREMI DI ESECUTIVITA'

è divenuta esecutiva il giorno 01/01/2021 decorsi dieci giorni dalla pubblicazione (art. 134 comma
3 del D.Lgs. 267/2000)

IL SEGRETARIO COMUNALE
FIORILLO ROSSELLA

Documento firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 82/2005 e depositato presso il Comune di
Motta Visconti. Ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 39/93 si indica che il documento è stato firmato da:

FIORILLO ROSSELLA;1;19999810