

UNIONE DEI COMUNI LOMBARDA DEI FONTANILI
Provincia di Cremona

Verbale di deliberazione della Giunta dell'Unione

Originale

N. 14 del 08/03/2022

OGGETTO: APPROVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE AI SENSI E PER GLI EFFETTI DI CUI AL D.M. 08.05.2018 E CONTESTUALE APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE-TRIENNIO 2022-2024

L'anno **duemilaventidue**, addì **otto** del mese di **Marzo** alle ore **11:45**, nella **Sede Municipale**, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunita in videoconferenza, sotto la presidenza del Presidente **Attilio Polla** la Giunta dell'Unione. Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale il Segretario dell'Unione **Dr. Leonardo Fiameni**.

Intervengono i Signori:

N.	<u>Cognome e Nome</u>	P	A
POLLA ATTILIO	PRESIDENTE	SI	
AGAROSSO MAURO	VICE PRESIDENTE		SI
MORENI ROBERTO	MEMBRO	SI	
	TOTALI	2	1

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta dell'Unione a trattare il seguente argomento:

OGGETTO: APPROVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE AI SENSI E PER GLI EFFETTI DI CUI AL D.M. 08.05.2018 E CONTESTUALE APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE-TRIENNIO 2022-2024

LA GIUNTA DELL'UNIONE

Premesso che:

- *il d.lgs. 75/2017 ha introdotto rilevanti novità sulla disciplina relativa al lavoro nella pubblica amministrazione, avendo modificato importanti disposizioni del d.lgs. 165/2001;
- *un punto fondamentale del disegno riformatore, in un'ottica al contempo di semplificazione e di razionalizzazione del rapporto di impiego alle dipendenze della pubblica amministrazione, è costituito dal superamento della tradizionale determinazione del fabbisogno delle amministrazioni ancorata alla dotazione organica e l'introduzione di un piano del fabbisogno effettivo del personale;
- *in particolare, con le modifiche apportate all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, l'assetto organizzativo delle pubbliche amministrazioni viene affidato non più ad uno strumento programmatico, ma necessariamente statico, ma ad un piano essenzialmente gestionale, di natura dinamica;
- *il nuovo sistema prevede che ogni singola amministrazione adotti un piano triennale dei fabbisogni di personale coerente con l'organizzazione degli uffici e con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance per una programmatica copertura del fabbisogno di personale nei limiti delle risorse finanziarie disponibili;
- *viene dunque affidata alla capacità (ed alla responsabilità) di ogni singola amministrazione l'individuazione concreta e in progress delle professionalità occorrenti al raggiungimento dei propri fini istituzionali, con il solo limite del rispetto dei vincoli di spesa e di finanza pubblica;
- *il piano, che deve essere adottato annualmente, deve essere accompagnato dall'indicazione delle risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, 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;
- *per l'adozione dei piani deve essere assicurata la preventiva informazione sindacale, se prevista dai contratti collettivi nazionali;
- *le amministrazioni pubbliche inadempienti non potranno assumere nuovo personale;
- *ciascuna amministrazione è tenuta a comunicare le informazioni riguardanti le professioni e le relative competenze professionali nonché i dati correlati ai bisogni; l'assolvimento di tale obbligo è condizione necessaria per l'avvio delle procedure di reclutamento a pena di nullità delle stesse;
- *le modalità di comunicazione sono previste dall'art. 60 del D.Lgs. 165/2001;

Considerato che l'articolo 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede specificamente che:

- *le pubbliche amministrazioni adottino un piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance;
- *il piano indichi le risorse destinate alla sua attuazione, 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;
- *venga altresì indicata la consistenza della dotazione organica e l'eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati;

Visto l'art. 39 della legge 27.12.1997 n. 449;

Visto, altresì l'art. 91 del D.Lgs. nr. 267/2000 che riprende per gli enti locali le disposizioni dell'art. 39, legge 449/97;

Considerato pertanto che NON risulta necessario, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della dotazione organica e, contestualmente, si dà atto che non risulta personale in esubero;

Valutati i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Rilevato che è stata effettuata anche la prescritta ricognizione delle eccedenze di personale, dalla quale emerge l'assenza di personale in esubero;

Dato atto che attualmente l'Ufficio Tecnico è supportato da un professionista ad incarico per un periodo di 6 mesi e vista la necessità di provvedere, nei limiti delle facoltà assunzionali dell'Ente, ad integrare l'attuale pianta organica inserendo una figura di ISTRUTTORE TECNICO in categoria C1; in ragione delle possibilità occupazionali e attingendo anche a graduatorie di altri enti;

Dato atto che attualmente l'Ufficio di Segreteria dovrà sostituire l'addetto presente da diversi anni a causa delle sue dimissioni, attingendo alla graduatoria formata dal Comune di Romanengo, con assunzione di una figura di ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO in categoria C1; in ragione delle possibilità occupazionali;

Ritenuto pertanto, nel rispetto di quanto sopra specificato, di aggiornare l'attuale dotazione organica dell'Ente approvata con propria deliberazione n. 15 del 29.02.2020;

Dato atto che il rapporto spese di personale/spese correnti risulta essere pari al 26,90% calcolato sulla previsione di competenza anno 2022;

Richiamato l'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D. L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella L. n. 114/2014, il quale prevede che, a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);

Considerata la necessità di prevedere per il triennio 2022-2024, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, le sostituzioni del personale cessato e/o che si prevede cesserà nel triennio di riferimento come indicato nel dispositivo:

Verificati inoltre i presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e che, in particolare, l'Ente:

- rispetta il succitato vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013;
- Che il DM 17.03.2020 ha demandato la possibilità di assunzioni a tempo indeterminato entro i limiti ed i vincoli derivanti dalle classi demografiche in esso regolate;
- ha approvato il Piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006);

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 come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

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

Ribadito il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

Richiamato l'art. 15, comma 5, del CCNL 1/04/1999, il quale prevede che nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 29/1993 (ora D. Lgs. n. 165/2001), gli Enti valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività per le finalità ivi previste e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio;

Richiamato il vigente Regolamento dell'Unione sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con propria deliberazione n.46 del 25.03.2005 e s.m.i.;

Visto il parere di regolarità tecnica reso dal responsabile del servizio finanziario ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/00;

Con voti favorevoli unanimi, espressi dagli aventi diritto nei modi di legge,

DELIBERA

- 1) di prendere atto che a seguito della revisione della dotazione organica, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 160/2019 e successive modificazioni ed integrazioni, dell'art. 1, comma 221, della L. n. 205/2017 – Legge di Stabilità 2021, in riferimento ai posti dirigenziali, nonché della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;
- 2) di aggiornare la dotazione organica dell'Unione, così come risulta dal prospetto qui allegato sotto la lettera "A" che verrà conseguentemente allegato al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei servizi.
- 3) Di aggiornare la verifica del vincolo di assunzioni a tempo indeterminato anno 2022 in ragione del Comune di riferimento (Romanengo) al quale si ispirano le nuove norme di cui al DM 17.03.2020 (per gli enti che non hanno conferito tutte le funzioni nell'unione si applicano le regole di ogni singolo Comune aderente all'Unione) e della rispettiva delibera di GC n.66 del 04.11.2021 del Comune di Romanengo;
- 4) di approvare la programmazione triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 ed il piano occupazionale 2022 nel quale vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, in premessa esplicitati;
- 5) di dare atto che il presente programma è suscettibile di ulteriori variazioni ed integrazioni in relazione all'evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;

- 6) di prendere atto della sentenza Consiglio di Stato-Sez. V- n. 4072/25.06.2010 che ritiene l'atto di programmazione, atto di organizzazione, che non richiede una specifica motivazione, è ampiamente discrezionale ed è per sua natura flessibile rispetto alle sopravvenute esigenze;
- 7) di dare atto che il presente piano risulta coerente con i vincoli normativi e finanziari in materia di spesa di personale, nonché con gli obiettivi strategici ed operativi previsti nel DUP 2022/2024;
- 8) di trasmettere copia della presente deliberazione alle organizzazioni sindacali di categoria alle RSU ai fini del procedimento di informazione ai sensi dell'art. 7 del CCNL 01.04.2018;

Letto, confermato e sottoscritto:

Il Presidente
Attilio Polla

Il Segretario dell'Unione
Dr. Leonardo Fiameni

Si attesta:

che copia della presente deliberazione viene pubblicata ai sensi dell'art. 32, comma 1, della Legge 8 giugno 2009 n. 69, nel sito web istituzionale di questa Unione accessibile al pubblico il _____ ed ivi rimarrà per 15 giorni consecutivi al n.

Romanengo,

Il Responsabile del Procedimento
Dr. Leonardo Fiameni

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione:

E' divenuta esecutiva il _____ -

Il Segretario Dell'Unione
Dr. Leonardo Fiameni

Allegato A)

0

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.							
Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020							
Abitanti	3150	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento massimo ipotetico spesa 2020			
Anno Corrente	2022	27,20%	31,20%	%	€		
Entrate correnti		FCDE	94.392,00 €	26,00%	141.343,44 €		
Ultimo Rendiconto	2.378.908,00 €	Media - FCDE	2.114.016,93 €	Incremento spesa 2020 - I FASCIA			
Penultimo rendiconto	2.116.079,32 €	Rapporto Spesa/Entrate	28,60%	%	€		
Terzultimo rendiconto	2.130.239,46 €	Collocazione ente		-	-		
Spesa del personale		Seconda fascia					
Ultimo rendiconto	604.556,00 €	FCDE					
Anno 2018	543.628,61 €						
Margini assunzionali							
	0,00 €						
Utilizzo massimo margini assunzionali		Incremento spesa					
		È possibile incrementare la spesa del personale solo mantenendo costante il rapporto tra spese e entrate registrato nell'ultimo rendiconto					
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 relativo all'ultima annualità considerata.							
Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
Resti assunzionali							
Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue del cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annuali, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.							
Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione							
Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.							
Comuni che si collocano nella seconda fascia							
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.							
Comuni che si collocano nella terza fascia							
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.							