



COMUNE DI ARENZANO
CITTA' METROPOLITANA DI GENOVA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 214 Seduta del 16-12-2021

Originale

**Oggetto: GESTIONE GIURIDICA R.U.-RICOGNIZIONE DI ECCEDENZE
EVENTUALI DI PERSONALE- APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE
AZIONI POSITIVE 2022/2024**

L'anno duemilaventuno il giorno sedici del mese di dicembre, in Arenzano, nella sede comunale convocata nei modi e termini di legge, con l'osservanza delle prescritte formalità si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Gambino Luigi	SINDACO	P
Bagnasco Fiorella	VICESINDACO	P
Silvestrini Francesco	ASSESSORE	P
Oliveri Davide	ASSESSORE	P
Damonte Giovanna	ASSESSORE	P
Rossi Matteo	ASSESSORE	P

ne risultano presenti n. 6 e assenti n. 0.

Assume la presidenza il Sindaco Gambino Luigi.
Partecipa il Segretario Comunale DOTT. Finocchietti Domenico.

IL PRESIDENTE

constatata la legalità dell'adunanza dichiara aperta la seduta e pone in discussione la pratica segnata all'ordine del giorno.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATI:

- l'art. 39 della L. 27.12.1997 n. 449 il quale 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 di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 2

- aprile 1968, n. 482;
- l'art. 91 del d.lgs. n. 267/2000 il quale dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogni di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
 - l'art. 1, comma 102, della Legge 30.12.2004, n. 311, il quale prevede che le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del d.lgs 30 marzo 2001, n. 165, 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;
 - l'art. 19, comma 8, della Legge 28.12.2001 n. 448 (Legge Finanziaria per l'anno 2002), che stabilisce a decorrere dall'anno 2002 che 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 Legge 527 dicembre 1997, n. 449 e ss.mm.ii;
 - l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. n. 114/2014, che dispone 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 deliberazione di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;
 - l'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del d. lgs n. 75/2017 che, con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, introduce il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, 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;

PREMESSO CHE:

- 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;

DATO ATTO, quindi, che l'art. 6 del d. lgs n. 165/2001, così come modificato dall'art. 4 del d.lgs. n. 75/2017 introduce il superamento del concetto di dotazione organica che deve

tradursi in un valore finanziario di spesa potenziale massima entro la quale il piano dei fabbisogni di personale può operare;

DATO ATTO altresì che il Decreto del “Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione” dell’8.5.2018 di definizione delle linee guida previste dal citato art. 6-ter del D. Lgs 165/2001, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

PRESO ATTO che le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare, ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l’autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

CONFERMATO che i presupposti per l’attivazione delle assunzioni, come sopra elencati, risultano rispettati dal Comune di Arenzano, che la media della spesa sostenuta per il personale nel triennio 2011/2013 è pari a € 3.507.172,91, e che la capacità ed i resti assunzionali dell’Ente a valere per il triennio 2021/2023 risultano essere pari ad € 324.470,48, tenuto conto del parere della Corte dei Conti Lombardia n. 237/2014/PAR in tema di consolidamento delle spese del personale delle aziende specializzate e dei Consorzi;

RICHIAMATO il piano delle assunzioni approvato per il triennio 2021/2023, contestualmente all’accertamento dei fabbisogni di personale, con n. 159 del 12.11.2020, come modificato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 18.02.2021, da Deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 11/03/2021 e da Deliberazione di Giunta Comunale n. 115 del 27/07/2021 adottate per adeguare il fabbisogno a cessazioni intervenute in corso d’anno, dal quale si ricava che per l’anno 2021 erano previsti i seguenti movimenti:

- n. 3 Istruttori amm.vi, Cat. C;
- n.1 Agente di Polizia Locale;
- n. 1 Operaio Specializzato Cat. B3;
- n. 1 Funzionario Tecnico, Cat. C, part time;
- n. 2 Collaboratori Amm.vi, Cat B 3, part time, ex art. 1, c. 1, L. 68/99;

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;

ATTESO CHE:

- l’art. 7 del D.Lgs. 165/2001 prevede che le P.A. sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l’assenza di discriminazione diretta ed indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, oltre che un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo;
- l’art. 57 del D.Lgs. 165/2001 prevede all’interno delle p.a. la costituzione del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità e contro le discriminazioni” (CUG) che va a

sostituire,unificandole competenze,i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul mobbing;

RICHIAMATA la Direttiva ministeriale n. 2/2019 che fornisce alle p.a. le linee di azione che sono tenute ad attuare in materia di Pari opportunità di azioni positive;

DATO ATTO, quanto sopra premesso, che la situazione aggiornata al 01.12.2020 dell'organico del Comune di Arenzano si può sostanziare nel prospetto riassuntivo qui sotto, assunzioni programmate e perfezionate incluse, e come meglio evidenziato nell'Allegato "Consistenza dipendenti":

Cat. D	Cat. C	Cat. B3	B1	A	Tot
25 (2 PT)	49	6	10	/	90
23 (1 P.t.)	46 (3 P.t.)	9 (3 P.t.)	9	/	87

CONSIDERATO:

- che nel Comune di Arenzano il rapporto dipendenti-popolazione per il triennio 2019/2021 è pari a 1/127 a fronte di un rapporto medio 1/150 stabilito dal D.M. 10.04.2017;
- la consistenza del personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del d.lgs n. 165/2001 e ss.mm.ii.;

VALUTATI inoltre i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, 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 del personale, tenuto conto delle cessazioni già intervenute e di quelle in via di realizzazione in presenza di domanda di pensionamento, di dimissioni e/o di mobilità volontaria;

RICHIAMATO l'art. 14 bis comma 1 del d.l. n. 4/2019 convertito in L. n. 26/2019, modificativo dell'art. 3 del d.l. n. 90/2014 conv. in L. n. 114/2014, che:

- alla lett. a) prevede che a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria contabile;
- alla lett. b), riconosce agli enti locali la facoltà, nel triennio 2019/2021, di computare ai fini della determinazione delle capacità assunzionali, 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;

DATO ATTO CHE:

- con note acquisite al protocollo comunale i sottoelencati dipendenti hanno rassegnato le proprie dimissioni con la decorrenza a fianco indicata:
 sig.ra La Gala Alice Categoria C, p.e. C1 (p.t.) dal 01/05/2021
 sig.ra Frugone Antonella, Categoria C1, p.e. C1 dal 01/10/2021
 sig.ra Barella Annalisa, Categoria C, p.e. C1, dal 01/12/2021;
 sig.ra Buschiazzi Emanuela, Categoria D, p.e. D1 dal 15/12/2021;
 sig. Cos Alessandro Categoria C, p.e. C1, dal 01/01/2022

- le suddette dimissioni determinano sin da ora, causa fruizione dei periodi di ferie maturate entro i termini di cessazione dal servizio, gravi carenze di organico presso gli uffici di appartenenza con ripercussioni sulla efficienza dei servizi offerti alla cittadinanza;

ATTESO che il tetto per le forme flessibili di impiego, qualora necessitino, è rappresentato ai sensi dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 dal 50% della spesa del personale impiegato per le medesime finalità nell'anno 2009 e che per questo Comune è pari ad € 5.600,00;

RITENUTO opportuno e necessario, a seguito delle cessazioni sopraccitate verificatesi nel corso dell'anno 2021 o che si verificheranno nel 2022, programmare le relative, possibili, sostituzioni/trasformazioni di posto mediante assunzioni da effettuarsi con esperimento di procedure concorsuali precedute da eventuale verifica di domande di mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 30 della Legge 56/2019 "Concretezza" che sospende l'obbligatorietà di pubblicare preventivamente avvisi per mobilità:

- n. 2 Cat. C – Profilo: Agenti di Polizia Locale da assegnare all'Area V "Polizia Locale";
- n. 2 Cat. B – Profilo Operaio Specializzato da assegnare all'Area VII "Progettazione e Gestione interventi manutentivi sul territorio"

DATO ATTO CHE, al fine di rispettare la quota d'obbligo di personale appartenente alle categorie protette nel corso dell'anno 2021, ai sensi dell'art. 16 della L. 68/1999 si è proceduto all'assunzione delle unità lavorative previste per legge con le modalità previste dall'art. 7 e seguenti della sopraccitata legge 68/1999;

CHIARITO che i servizi resi dagli Uffici interessati assumono inequivocabilmente le caratteristiche dell'essenzialità e che pertanto la continuità operativa degli Uffici medesimi deve essere necessariamente assicurata dall'Ente;

RILEVATO conseguentemente che la capacità assunzionale per l'anno 2021, determinata dal confronto della spesa di personale prevista per l'anno 2021 (impegni di competenza) con le entrate correnti medie dei primi tre titoli dei consuntivi approvati relativi al triennio 2019/2021 dell'Ente, è rideterminata in € 147.808,00;

RICHIAMATO l'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 (legge finanziaria 2007) e successive modificazioni ed integrazioni il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale;

VERIFICATO inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni qualsiasi titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale;

CONSIDERATO che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dal Rendiconto dell'esercizio 2020, approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 5 in data 29.04.2021, non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

RILEVATO che l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, che deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

RICHIAMATO il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e strumenti operativi;

VISTA E RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 199 del 16.11.2018 con la quale è stato approvato il “Piano delle azioni positive in materia di pari opportunità” per il triennio 2019-2021;

DATO ATTO altresì che l’Ente:

- ha rispettato il “pareggio di bilanci” per l’anno 2020;
- è rispettoso del limite di spesa di personale ai sensi dell’art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006;
- ha provveduto all’inviare dei dati relativi al Bilancio di Previsione 2021-2023, Rendiconto di gestione 2020 e Bilancio Consolidato 2020 alla Banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP);

VISTO il CCNL vigentesottoscritto in data 21.05.2018, tutt’ora vigente;

VISTO il prospetto allegato nel quale si evidenzia che la spesa del personale in servizio, al netto degli adeguamenti contrattuali, comprensiva della spesa per le assunzioni programmate, rispetta il tetto della spesa di personale di cui all’art. 1, comma 557 - quater, della Legge n. 296/2006, con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

EVIDENZIATO che del contenuto del presente provvedimento è data adeguata informativa alla RSU ed alle OO.SS. mediante trasmissione di copia della presente proposta di deliberazione;

ACQUISITI i pareri favorevoli di regolarità tecnica da parte del Responsabile del Settore interessato e di regolarità contabile espresso dal Ragioniere comunale, ai sensi degli art. 49 e 147 bis del D. Lgs. 267/2000, qui allegati.

CON voti unanimi favorevoli, espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

1. di approvare la premessa e narrativa quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di dare atto, preventivamente, che nel Comune di Arenzano, in esito alla ricognizione e revisione della dotazione organica, non esistono esuberanti di personale ai sensi dell’art. 33 del d.lgs n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
3. di approvare l’allegato Piano triennale delle azioni positive per il periodo 2022/2024 ai sensi dell’art. 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001;
4. di dare atto, ai sensi della deliberazione Sez. Autonomie n. 15/2018 che espressamente riconosce il superamento del tetto di cui all’art. 9 comma 28 del d.l. n. 78/2010 per gli enti locali di minori dimensioni che abbiano fatto ricorso alle forme flessibili d’impiego per importi modesti, al fine di far fronte ad un servizio essenziale per l’Ente, che detto limite può essere rideterminato, qualora si rendesse necessario, per le motivazioni in premessa indicate;

----- . -----

Successivamente con voti unanimi favorevoli e nei modi e nei termini di legge la Giunta Comunale dichiara la presente delibera immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto a norma di legge.

IL PRESIDENTE
Luigi Gambino

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Domenico Finocchietti