



# COMUNE DI BIONE

*Provincia di Brescia*

## VERBALE DI DELIBERAZIONE N. 63 DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO: RICOGNIZIONE PER L'ANNO 2019 DI EVENTUALI SITUAZIONI DI ESUBERO DI PERSONALE NELL'ORGANICO DELL'ENTE ED APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI PER IL TRIENNIO 2020/2022.**

L'anno **duemiladiciannove**, addì **ventitre** del mese di **Ottobre** alle ore **18:00**, nella **sala municipale**.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalle vigenti leggi, vennero oggi convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano:

		Presente	Assente
1	ZANOTTI FRANCO	<u>Sindaco</u>	X
2	VENTURINI GRAZIANO	<u>Vice Sindaco</u>	X
3	GAFFORINI LAURA	<u>Assessore</u>	X

**PRESENTI: 3**

**ASSENTI: 0**

Partecipa all'adunanza l'infrascritto Segretario Comunale **dott. Lorenzi Alberto** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Signor **Franco Zanotti - Il Sindaco** - assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

**OGGETTO: RICOGNIZIONE PER L'ANNO 2019 DI EVENTUALI SITUAZIONI DI ESUBERO DI PERSONALE NELL'ORGANICO DELL'ENTE ED APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI PER IL TRIENNIO 2020/2022.**

**LA GIUNTA COMUNALE**

**Visti:**

- Gli art. 6 e 6 ter, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 recante norme generali sull'ordinamento - del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, afferente l'organizzazione e la disciplina degli uffici e la programmazione del fabbisogno del personale;
- L'art. 39 del D. Lgs. 27 dicembre 1997, n.449, recante misure per la stabilizzazione della finanza pubblica, che disciplina la materia di assunzioni di personale delle amministrazioni pubbliche e misure di potenziamento e di incentivazione del part-time;
- l'art. 89, comma 5, del D. Lgs. n. 267/2000 secondo cui gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti, fatte salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari.
- l'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 il quale prevede che 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 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.
- l'art. 48, comma 2, del citato D.Lgs. n. 267/2000, che stabilisce che sono di competenza della Giunta tutti gli atti che le norme di legge non riservano alla competenza del Sindaco o del Consiglio Comunale;

**Visto** il nuovo CCNL delle funzioni locali 2016/2018, firmato il 21/05/2018 che, tra le altre cose, ha rivisto il sistema di classificazione del personale dipendente, eliminando la categoria di accesso dei funzionari D3;

**Viste** le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della Amministrazioni Pubbliche, rese note con il decreto del 09/05/2018 del Ministro per la Semplificazione e della Pubblica Amministrazione, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27/07/2018, emanate secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del D. Lgs. n. 75/2017, le quali prevedono che il piano triennale del fabbisogno deve essere definito:

- in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa;
- secondo le regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa
- valutando i fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo, individuando le vere professionalità infungibili;
- in modo da comporre un processo di indirizzo organizzativo, volto a programmare e definire il proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi;
- in coerenza con la disciplina in materia di anticorruzione, soprattutto nella programmazione ed esecuzione delle procedure di reclutamento delle risorse;

**Considerato** che nelle stesse linee d'indirizzo è rimarcato che il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla *mission* dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, analisi che può essere supportata da "fabbisogni standard definiti a livello territoriale" (non ancora disponibili) e "analisi predittive sulle cessazioni di personale";
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare. Le linee guida fanno riferimento ad un sistema di riferimento (anch'esso non attualmente disponibile) che si basa su schema in cui ogni amministrazione potrà definire una tabella dei fabbisogni articolata su:
  - a) quali processi, funzioni o attività necessitano di personale (es: Risorse Umane, Sistemi informativi, Processi core dell'amministrazione, Sedi territoriali);
  - b) quali professioni servono, ricorrendo ad una tassonomia standard semplificata;

**Vista** la propria precedente deliberazione n°79 in data 12/10/2018, con la quale venne approvata la programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2018/2020, prendendo atto dell'attuale dotazione organica dell'Ente, con la rilevazione delle eccedenze e ricognizione del personale, nel rispetto e in attuazione delle prescrizioni di cui all'art. 16, comma 8 del D.L. n. 95/2012 convertito nella Legge n. 135/2012, e successivamente aggiornato con atto n. 15 del 07/03/2019 ed integrato con atto n. 49 del 06/06/2019;

**Premesso** che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dal 01.01.2012 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;

**Ritenuto** pertanto necessario procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale ma da approvare annualmente, provvedendo in via preliminare, prima di definire il fabbisogno di personale, alla revisione della dotazione organica e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero.

**Preso atto** che, a seguito di opportuna verifica, risulta chiaramente che nell'organico del Comune di BIONE non esistono situazioni di soprannumero o che rilevinò comunque eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente, e che la dotazione organica dell'Ente, intesa come personale in servizio, è quella risultante dall'allegato prospetto (Allegato A);

**Dato atto** che nell'anno 2017 si è verificata la cessazione di un dipendente CAT.B.4 Area Tecnico-manutentiva con decorrenza 01/11/2017 a seguito di collocamento a riposo e che non si prevedono cessazioni nel triennio 2020/2021/2022.

**Vista** l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto all'art. 3, comma 5, del D.L. 24.06.2014, n. 90, convertito in Legge 11.08.2014, n. 114 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% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;

**Preso atto** che dall'esame dei documenti finanziari dell'ente (rendiconti), trattandosi di Comune al di sotto dei 5.000 abitanti, si desume che la spesa media del triennio 2011-2013 da prendere a riferimento è pari ad Euro € 263.292,47 (valore di riferimento statico a cui è ancorato il contenimento della spesa di personale) e che la spesa di personale in servizio di cui all'art. 1, comma 557, della legge 292/2006 per l'anno 2018 è stata di € 228.801,64 e in sede previsionale la spesa di personale per il 2019 tale dato si mantiene in diminuzione rispetto alla media 2011-2013, su un valore stimato di € 229.010,00.

**Considerati** i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e delle performance dell'Ente, tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

**Considerato** che il rapporto personale/popolazione risulta essere pari a 1/213 e pertanto rispettoso del rapporto previsto dal D.M 10 aprile 2017 (G.U. n. 94 del 22/4/2017) per gli enti con popolazione da 1.000 a 1.999 abitanti (1 dipendente per 128 abitanti), come dal calcolo seguente:

- abitanti al 31 dicembre 2018 n. **1362**
- dipendenti a tempo pieno 6 unità
- dipendenti a tempo parziale a 16 ore 1 unità
- = proporzione oraria arrotondata 6,4.

**Preso atto** che questa Amministrazione:

- Ha registrato a consuntivo del triennio precedente un rapporto tra spesa di personale anno 2018 ed entrate correnti medie del triennio 2016-2017-2018 pari al 20,23% come sotto specificato:
- Consuntivo 2016 € 1.086.192,10
- Consuntivo 2017 € 1.165.052,05
- Consuntivo 2018 € 1.140.940,99
- Media € 1.130.728,38
- 24% della media= € 271.374,81
- SPESA PERSONALE 2018 € 228.801,64
- e che pertanto sono rispettati i limiti di cui all'art. 1 comma 228, 2 periodo della legge 208/2015, come modificato dall'art. 22 comma 2 del D.L n. 50/2017 convertito, con modificazioni, nella Legge 96/2017.

**Rilevato** in particolare che l'attuale formulazione dell'art. 1, comma 228, della Legge 160/2016 ha introdotto un regime di ulteriore favore per i Comuni dalla popolazione compresa tra 1.000 e 3.000 abitanti, prevedendo la possibilità di utilizzare il 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente in luogo della ordinaria percentuale del 25% introdotta dalla legge di Stabilità 2016, qualora il rapporto tra spesa di personale e media entrate correnti del triennio precedente sia inferiore al 24%;

**Richiamato** l'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D.L n. 90/2014, convertito con modificazioni nella Legge 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 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).

**Rilevato** che l'Ente, nel rispetto della citata normativa, nel 2019 non dispone dell'utilizzo dei residui delle proprie facoltà assunzionali relative agli anni 2016-2017-2018.

**Stabilito che**, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance dell'Ente, il fabbisogno di personale per il triennio 2020-2021-2022, nei limiti consentiti dalla normativa in materia di turnover e di contenimento della spesa di personale, risulta essere di n°1 dipendente categoria B.1, Area Tecnica, operatore qualificato - stradino guardia boschiva a tempo pieno, da effettuarsi secondo le ordinarie procedure di reclutamento.

**Ritenuto** altresì di prevedere anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale, valutato che le assunzioni a tempo determinato o comunque i rapporti di lavoro **flessibile, sono attualmente disciplinate** dall'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010 convertito con modificazioni nella Legge n. 122/2010 "*Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica*", nel testo

modificato dalla Legge 12/11/2011 n. 183, che fissa un limite di spesa annua pari al 50% della spesa sostenuta allo stesso titolo nell'esercizio 2009 o della media del triennio 2007-2009 qualora non ci sia stata spesa nel 2009;

**Richiamato** l'art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge 27.12.2006 n. 296 (Legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità nel 2015 (ora soggetti al "pareggio di bilancio" come previsto dalla Legge di stabilità 2016);

**Verificato** inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale.

**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.

**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.

**Dato atto** che sulla presente deliberazione viene acquisito il parere del Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della Legge n. 448/2001, in sede di predisposizione del bilancio di previsione di cui è allegato obbligatorio.

**VISTO** l'art.6, comma I, del D.Lgs. n°165/2001, come modificato dall'art.2, comma XVIII, del D.L.n°95/2012, convertito dalla legge n°135/2012, nonché il comma XIX dello stesso art.2, a' sensi dei quali è dovuta comunicazione del presente provvedimento alle organizzazioni sindacali;

**RITENUTO** che tale comunicazione possa avvenire anche successivamente all'adozione della presente deliberazione, purché preventivamente rispetto ai definitivi provvedimenti di attuazione della stessa e fatta salva la modificazione del presente atto alla luce di eventuali osservazioni che venissero ritenute condivisibili;

**Visto** il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

**Visto** il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";

**Visti** i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni – autonomie locali;

**Visto** il Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, approvato con Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

**Acquisito** il parere tecnico del responsabile del servizio tecnico personale e il parere contabile del responsabile del servizio finanziario ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 267/2000

Con voti unanimi favorevoli, 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. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e 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, e che pertanto non sussiste l'obbligo di attivare le procedure di mobilità collettiva previste dal citato art. 33 del D.Lgs. 18.agosto.2001, n°165;

**2)DI PRENDERE ATTO:**

- Che con propria deliberazione n. 22 del 28/02/2018 è stato adottato il piano triennale delle azioni positive;

- Che, ai sensi e per gli effetti dell'art.10, comma 5, del D.Lgs. 150/2009 il Comune di Bione ha approvato il Piano delle Performance per il triennio 2019/2020/2021 con propria deliberazione n. 21 del 13/03/2019;

**3)DI APPROVARE** e confermare, a seguito di quanto indicato al precedente punto 1), l'allegata dotazione organica intesa come numero dei dipendenti in servizio e da assumere nel corso del triennio, come da piano dei fabbisogni del Comune di Bione qui riportato, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, unitamente alla consistenza della spesa sostenuta;

**4)DI APPROVARE** il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022 nel quale viene prevista, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, in premessa esplicitati e nei limiti consentiti dalla normativa in materia di turnover e di contenimento della spesa di personale, l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n°1 dipendente, Area Tecnica, categoria B.1, operatore qualificato - stradino guardia boschiva, da effettuarsi secondo le ordinarie procedure di reclutamento. L'amministrazione ritiene, per il momento, di non programmare assunzioni a tempo indeterminato nel periodo di riferimento riservandosi di decidere in ordine ad eventuali assunzioni nel periodo di riferimento compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa tempo per tempo vigente, nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale, salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.

**5)DI DARE ATTO** che per il triennio 2020/2021/2022 non sono previste cessazioni e conseguentemente nuove assunzioni da turn-over, precisando che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa, e che sarà comunque soggetta a revisione annuale.

**6)DI STABILIRE** in via generale che la sostituzione di personale cessato dal servizio successivamente alla presente deliberazione, possa essere esperita mediante ricorso alla mobilità tra Enti, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs.165/2001, senza ulteriori integrazioni del piano occupazionale e nel rispetto comunque dei vincoli di spesa vigenti.

**7)DI AUTORIZZARE** per il triennio 2020 – 2022 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010, convertito in Legge **122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile.**

La Sezione Autonomie della Corte dei Conti, nella deliberazione n.1/2017 legittima il ricorso a forme flessibili di lavoro anche per gli enti che non vi hanno fatto ricorso nel triennio 2007-2009, purchè con motivato provvedimento si proceda ad effettuare le assunzioni per assoluta necessità e nel rispetto dell'art.36, commi 2 e seguenti del Dlgs. 165/2001 per far fronte a un servizio essenziale.La spesa così determinata sarà a sua volta il parametro finanziario per gli anni successivi.Infine, la Corte conferma che l'integrazione salariale degli LSU per la quota che grava sul bilancio dell'Ente e finalizzata a garantire funzioni o servizi di quest'ultimo, rientri a pieno titolo nei limiti del lavoro flessibile.

**8)DI AUTORIZZARE** i competenti Responsabili di Servizio a procedere, nel rispetto di tutti gli ulteriori vincoli portati dalle norme di legge e di regolamento in materia, alla copertura dei posti previsti dal presente atto, con le modalità descritte in premessa;

**9)DI STABILIRE** che i contenuti della presente programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2020/22 siano inseriti - prima della sua approvazione da parte del Consiglio Comunale - nel Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2020/2022.

**10)DI TRASMETTERE** copia della presente deliberazione alle RSU e alle OO.SS;

**11) DI TRASMETTERE** la presente deliberazione in elenco ai capigruppo consiliari, a norma dell'art. 125 del TUEL, approvato con D. Lgs. 267/2000, contestualmente all'affissione all'albo pretorio online;

**12) DI DISPORRE** che la presente deliberazione venga pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, nella Sezione "Amministrazione Trasparente", ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 33/2013;

**13) 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 Decreto Legislativo 30/03/2001, n. 165 e s.m.i, come introdotto dal Decreto legislativo 25/05/2017, n. 75, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

**14)DI DICHIARARE** il presente deliberato, con apposita, separata ed unanime votazione immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto.

**IL SINDACO**

**Franco Zanotti**

*(Sottoscrizione apposta digitalmente)*

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

**dott. Lorenzi Alberto**

*(Sottoscrizione apposta digitalmente)*