



Comune di Isola del Giglio
Provincia di Grosseto

Copia di deliberazione della Giunta Comunale

N. 27 del 22-04-2020

Oggetto: PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022

L'anno **duemilaventi (2020)** il giorno **ventidue (22)** del mese di **Aprile**, alle ore **16:10** e seguenti, nella sede Comunale di Giglio Castello, si è riunita la Giunta Comunale, convocata nelle forme di legge, con l'intervento dei Sigg:

1. ORTELLI SERGIO	SINDACO	Presente
2. PINI COSIMO RICCARDO		Presente
3. ROSSI WALTER		Presente

Assume la presidenza il Sig. **SERGIO ORTELLI**, nella qualità di **SINDACO** del Comune.

Assiste il Segretario comunale del Comune dott. **CUCINOTTA SIMONE**.

IL PRESIDENTE

Constatato il quorum strutturale, dichiara aperta la seduta.

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

VISTA la legge n. 160 del 27 dicembre 2019 (Legge di Bilancio 2020) avente ad oggetto “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022”;

DATO ATTO che con il Decreto del Ministero dell'Interno del 13/12/2019, con il quale si differisce al 31/03/2020 il termine ultimo per l'approvazione del Bilancio di Previsione 2020-2022;

VISTO il Decreto del Ministro dell'Interno del 28 febbraio 2020, con il quale si differisce al 30/04/2020 il termine per l'approvazione del Bilancio di Previsione 2020-2022 degli Enti Locali;

VISTO il Decreto Legge n. 18 del 17/03/2020, con il quale si differisce al 31/05/2020 il termine per l'approvazione del Bilancio di Previsione 2020-2022 degli Enti Locali;

VISTO il Decreto Legge n. 18/2020 (Cura Italia) con il quale si è ulteriormente spostato al prossimo 31 luglio il termine per l'approvazione del Bilancio di previsione 2020-2022;

RICHIAMATI:

- l'art. 39, comma 1, della L. 449/1997 e l'art. 91, 1[^] comma, del D. Lgs 18/8/2000, n. 267, ai sensi dei quali 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, al fine di ottimizzare le esperienze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- l'art. 19, 8[^] comma, della legge 28/12/2001, n. 448 (legge finanziaria 2002) che recita: " a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 6, comma 1, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 ai sensi del quale nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all'articolo 1, previa verifica degli effettivi fabbisogni;

VISTO l'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e preso atto che, dall'anno 2014, gli enti devono assicurare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013;

VISTO l'art. 6 del Decreto Legislativo n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto Legislativo n. 75/2017, che ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di “dotazione organica” che, come indicato nelle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni”, si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa;

RICHIAMATO il comma 4 dell'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

CONSIDERATO che il Piano del fabbisogno si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale e che l'eventuale modifica in corso d'anno deve essere adeguatamente motivata;

RILEVATO che la Giunta Comunale con atto n. 16 sempre nella seduta 01/03/2019, approvava il programma triennale del fabbisogno di personale 2019-2021 non prevedendo esplicitamente assunzioni nel 2019, ma dando atto di voler procedere a partire dall'anno successivo alla copertura del 100% del personale in considerazione delle domande di pensionamento;

RICHIAMATO il comma 5 sixies dell'art. 3 del D. L. 90/2014 che ha introdotto la possibilità di procedere a nuove assunzioni già nell'anno in cui si sono verificate le cessazioni;

RICHIAMATA la deliberazione n. 56 del 03/08/2019 con la quale si è dato atto delle cessazioni

intervenute nell'anno 2019, determinando un risparmio in termini di capacità assunzionale pari a € 52.758,36, come risulta dall'allegato al medesimo atto;

CONSIDERATO che, per effetto della suddetta delibera, per l'anno 2019 erano previste le assunzioni di n. 2 C1 a tempo pieno;

RICHIAMATE le determinazioni n. 230 del 08/10/2019, n. 272 del 15/11/2019 e n. 290 del 07/12/2019 dell'Area Ragioneria e Tributi in merito all'espletamento delle procedure di cui agli artt. 30 e 30bis del D. Lgs. n. 165/2000;

RICHIAMATE le determine n. 295 del 10/12/2019 e n. 333 del 31/12/2019 con le quali si è proceduto all'assunzione di un C1 a tempo pieno per l'Area Amministrativa mediante scorrimento della graduatoria valida del concorso espletato nell'anno 2013;

CONSIDERATO il costo del C1 sopra richiamato è stato pari a € 22.039,41 e che ne deriva quindi un resto assunzionale 2019 pari a € 30.718,95;

RILEVATO che la previsione sulle cessazioni per l'anno 2020, calcolato su base annua dello stipendio tabellare + tredicesima mensilità, è pari a € 19.536,91, come risulta dall'allegato A di questa deliberazione;

QUANTIFICATA in € 50.255,86 la capacità assunzionale del Comune di Isola del Giglio per l'anno 2020;

RILEVATO che non sono previste cessazioni per l'anno 2021, come risulta dall'allegato A della presente proposta di deliberazione;

RILEVATO che non sono previste cessazioni per l'anno 2022, come risulta dall'allegato A della presente proposta di deliberazione;

RITENUTO che pertanto si rende necessario integrare la propria precedente proposta di deliberazione, al fine di programmare la sostituzione del personale cessato per il triennio 2020-2022;

ACCERTATO che a seguito di attenta valutazione dei profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria e allo svolgimento dei compiti istituzionali, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D. Lgs n. 165/2001, nonché tenendo conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzione e di spesa del personale, è emersa la necessità programmare le assunzioni di cui all'allegato B;

CONSIDERATO che l'articolo 14 bis del D. L. 4/2019, convertito con legge 26/2019 ha modificato l'articolo 3 del D. L. 90/2014 prevedendo per tutti gli enti locali fin dal 2018 il turn over del 100% del personale cessato;

VISTA l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti Locali, nel combinato disposto art. 3 del D. L. n. 90 del 24/6/2014 convertito nella Legge 114/2014, Legge n. 208/2015 (legge stabilità 2016), D. L. n. 113/2016 convertito nella Legge 7 agosto n. 160, D. L. n. 50/2017 convertito in legge n. 96/2017 (decreto Enti Locali);

DATO ATTO che l'articolo 14-bis del D. L. n. 4/2019, convertito in legge n. 26/2019, prevede che:

1. l'arco temporale di riferimento sul quale calcolare in modo cumulativo il valore delle cessazioni intervenute nell'anno precedente sia il quinquennio precedente e non più il triennio;
2. 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;

PRESO ATTO della situazione emergenziale connessa alla diffusione del virus Covid-19 e della conseguenziale crisi economica che ha determinato una stima prudenziale delle entrate del bilancio comunale;

RILEVATO che, nonostante la suddetta capacità assunzionale, la copertura di dette spese sarebbe possibile solo attraverso l'aumento della pressione fiscale o delle tariffe dei servizi attualmente erogabili;

CONSIDERATO che, a titolo meramente prudenziale, in situazioni di incertezza economica come quella attuale, è consigliabile rimandare le assunzioni all'esito delle operazioni legate all'approvazione del Rendiconto 2019;

PRESO ATTO del parere favorevole espresso sulla proposta di deliberazione dal Revisore dei Conti allegato al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;

VISTO il TUEL – D. Lgs n. 267/2000;

VISTI:

1. Il D. Lgs. n. 165/2001;
2. la Legge n. 296 del 27 dicembre 2006;
3. il D. L. 78/2014;
4. il D. L. n. 4 del 2019;

PROPONE ALLA GIUNTA COMUNALE

1. di approvare ed accettare la premessa narrativa quale parte integrante e sostanziale, nonché motivazione del dispositivo del presente atto;
2. di prendere atto che ai sensi di quanto previsto dall'art. 14-bis del decreto legge n. 4/2019, convertito nella legge n. 26/2019 possono essere coperti nello stesso anno in cui si verificano le cessazioni;
3. di aggiornare, pertanto, la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2020-2022, prevedendo la copertura potenziale dei posti in organico come riportato in allegato B;
4. di dare atto che il programma assunzionale è compatibile con l'ammontare equivalente delle cessazioni intervenute nel quinquennio precedente, inteso in senso dinamico, come risulta dal raffronto dei prospetti allegati A e B;
5. di non procedere per i motivi indicati nelle premesse alle assunzioni indicate nell'allegato B e di rimandare le stesse all'esito delle operazioni legate all'approvazione del Rendiconto 2019;
6. di precisare 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 occupazionale e di spesa;
7. di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi del comma 4 dell'art. 134 del D. Lgs. 267/2000 (TUEL).

LA GIUNTA COMUNALE

PRESO ATTO della proposta di deliberazione meglio descritta più sopra;

VISTI i pareri espressi dai Responsabili del servizio competente, ai sensi dell'art. 49 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D.Lgs. 18/8/2000, n. 267;

RITENUTO la proposta meritevole di approvazione;

CON VOTI favorevoli unanimi, espressi nei modi di legge;

DELIBERA

- 1) di approvare la proposta di deliberazione meglio enunciata più sopra.
- 2) **SUCCESSIVAMENTE**, con separata votazione unanime e palese, la presente deliberazione viene dichiarata **IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE** ai sensi dell'art. 134, comma 4°, del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D.Lgs. 18/8/2000 N. 267.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
Sig. ORTELLI SERGIO

IL SEGRETARIO GENERALE
CUCINOTTA SIMONE

Copia conforme all'originale firmato digitalmente

BUDGET ASSUNZIONALE 2015-2019			
Numero e Profilo cessazioni	Anno Cessazione	Categoria giuridica di accesso	Importo annuo (Stipendio tabellare e 13ma mensilità)
1	2019	D1 - tempo pieno	€ 23.980,09
1	2019	B1 - tempo pieno	€ 19.536,91
1	2019	A1 - part time 50%	€ 9.241,36
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI			€ 52.758,36
BUDGET 2015-2019 (100% delle cessazioni)			€ 52.758,36

BUDGET ASSUNZIONALE 2020 (COMPETENZA)			
Numero e Profilo cessazioni	Anno Cessazione	Categoria giuridica di accesso	Importo annuo (Stipendio tabellare e 13ma mensilità)
1	2020	B1 - tempo pieno	€ 19.536,91
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI			€ 19.536,91
BUDGET 2020 (100% delle cessazioni)			€ 19.536,91

BUDGET ASSUNZIONALE 2021			
Numero e Profilo cessazioni	Anno Cessazione	Categoria giuridica di accesso	Importo annuo (Stipendio tabellare e 13ma mensilità)
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI			€ -
BUDGET 2021 (100% delle cessazioni)			€ -

BUDGET ASSUNZIONALE 2022			
Numero e Profilo cessazioni	Anno Cessazione	Categoria giuridica di accesso	Importo annuo (Stipendio tabellare e 13ma mensilità)
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI			€ -
BUDGET 2022 (100% delle cessazioni)			€ -

BUDGET ASSUNZIONALE 2020 (COMPETENZA)			
Numero e Profilo assunzione	Anno Assunzione	Categoria giuridica di accesso	Importo annuo (Stipendio tabellare e 13ma mensilità)
1	2020	B1 - part-time al 31%	€ 6.177,04
1	2020	C1 - tempo pieno	€ 22.039,41
1	2020	C1 - tempo pieno	€ 22.039,41
TOTALE COSTO DIPENDENTI DA ASSUMERE			€ 50.255,86
BUDGET 2020 (100% delle cessazioni)			€ 19.536,91
RESTI ASSUNZIONALI 2019			€ 30.718,95
RESTI ASSUNZIONALI 2020			€ -

BUDGET ASSUNZIONALE 2021			
Numero e Profilo assunzione	Anno Assunzione	Categoria giuridica di accesso	Importo annuo (Stipendio tabellare e 13ma mensilità)
TOTALE COSTO DIPENDENTI DA ASSUMERE			€ -

BUDGET ASSUNZIONALE 2022			
Numero e Profilo assunzione	Anno Assunzione	Categoria giuridica di accesso	Importo annuo (Stipendio tabellare e 13ma mensilità)
TOTALE COSTO DIPENDENTI DA ASSUMERE			€ -