

COMUNE DI MOZZANICA

PROVINCIA DI BERGAMO



ORIGINALE

Codice ente10146

DELIBERAZIONE N. 75

VERBALE DI DELIBERAZIONE

DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE 2019/2021 - PIANO OCCUPAZIONALE 2019 - DETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA.

L'anno duemiladiciotto addì diciannove del mese di luglio alle ore 07.15 nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale. All' appello risultano:

FOSSATI BEPPINO MASSIMO	SINDACO	Presente
BOFFELLI GLORIA	VICE SINDACO	Presente
TADINI PAOLO	ASSESSORE ESTERNO	Presente
SCASSELLATI STEFANO	ASSESSORE	Presente
BIANCHI MARTINA	ASSESSORE ESTERNO	Presente

Totale presenti 5

Totale assenti 0

Partecipa alla adunanza il Segretario Comunale Dr.ssa Cerri Rinache provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. Fossati Beppino Massimo nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamata la deliberazione G.C. n. 124 del 16/11/2017, esecutiva ai sensi di legge, con la quale si approvava il programma di fabbisogno di personale per il triennio 2018 – 2020, unitamente al piano assunzionale anno 2018 ed alla dotazione organica ;

Precisato che in attuazione del programma di cui sopra si è provveduto ad un aumento delle ore da 25 a 36 settimanali della dipendente di Cat. D, assunta nel 2017 mediante scorrimento di graduatorie, inserita nel Settore Amministrativo; il passaggio da tempo ridotto a tempo pieno, con decorrenza dal 01/01/2017 ha assorbito il turn over di n. 1 unità di personale cessato nel 2017 per pensionamento (Cat. B/3 giuridico) con esternalizzazione delle attività di trasporto alunni e conseguente cancellazione del posto dalla dotazione organica. Inoltre, in conformità a quanto indicato nella citata deliberazione, si è provveduto ad espletare la procedura di mobilità per copertura del posto di Cat. C – Settore Amministrativo, andata a buon fine, che ha consentito l’inserimento in organico di una nuova unità di personale dipendente a tempo indeterminato e ad orario pieno, con decorrenza dal 01/06/2018;

Atteso che si rende necessaria la ricognizione ed approvazione del piano di fabbisogno del personale che costituisce un allegato al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) per il triennio 2019/2021, nonché la preliminare verifica delle capacità assunzionali e del rispetto dei limiti di spesa, in relazione alle disposizioni legislative che disciplinano la materia;

Precisato che a seguito della L. n. 124/2015 e del D.Lgs. n. 75/2017:

- il Piano di fabbisogno del personale sostituisce il precedente programma;
- deve essere approvato ogni anno ed ha nel contempo una valenza triennale; eventuali modifiche in corso d’anno sono consentite solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e devono essere adeguatamente motivate;
- la dotazione organica non è soppressa ma è una conseguenza delle scelte operate nel piano di fabbisogno
- le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica sono state pubblicate e pertanto, sulla base delle previsioni della legge Madia, decorsi 60 giorni dalla pubblicazione del documento, le amministrazioni pubbliche non potranno effettuare assunzioni di personale se non si saranno adeguate alle prescrizioni contenute nel documento; il documento non è vincolante per gli enti locali ma detta indicazioni utili ai fini dell’adozione dell’atto di pianificazione in oggetto;
- la sanzione del divieto di assunzioni di personale scatta sia per il mancato rispetto dei vincoli finanziari che per la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, sia per l’omessa adozione del PTFP;
- come si legge nel documento citato, le novità introdotte dalla Riforma Madia in particolare con il D.Lgs 75/2017, “sono finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell’organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale”;

Dato atto altresì che:

- la scelta delle competenze professionali deve essere coerente con gli obiettivi generali di performance organizzativa incentrati sul miglioramento della qualità dei servizi offerti a cittadini ed imprese;
- non si applica una mera logica di sostituzione del personale uscente ma è imprescindibile l’individuazione, in coerenza con quanto sopra citato, delle professionalità e delle

competenze necessarie al soddisfacimento di bisogni emergenti per rendere più efficiente l'organizzazione del lavoro e adeguare la struttura alle nuove modalità di offerta di servizi ai cittadini, anche attraverso l'uso delle tecnologie;

- la programmazione dei bisogni si estende all'eventuale ripensamento degli assetti organizzativi sulla base di criteri desumibili dal D.L. n. 95/2012 nonché di quelli indicati dal Dipartimento della Funzione Pubblica nelle Linee Guida¹;

Tenuto conto che le indicazioni dettate dal Dipartimento della Funzione Pubblica inducono a valutare preventivamente all'adozione del Piano, le professionalità presenti in organico e quelle mancanti, in relazione ad una metodologia di standardizzazione dei bisogni, sulla base dei processi da gestire che, in futuro, potranno essere rilevati tramite il sistema SICO; allo stato attuale occorre effettuare un'analisi predittiva sulle cessazioni di personale al fine di determinare un fabbisogno quantitativo, mentre sotto il profilo qualitativo è opportuna un'analisi di fabbisogni in relazione alle funzioni istituzionali di competenza dell'Ente ed ai processi gestiti al fine di determinare le correlate professionalità necessarie;

Considerato che nell'ambito dell'attività di pianificazione del fabbisogno occorre valutare altresì la possibilità di attivare processi di mobilità interna qualora possano utilmente concorrere ad una migliore distribuzione ed allocazione della forza lavoro in relazione agli obiettivi di performance organizzativa; analogamente, ed al fine di un miglior utilizzo delle risorse, si possono valutare eventuali progressioni fra aree o categorie rivolte al personale in servizio, secondo quanto previsto dall'art. 22, comma 15 del D.Lgs. n. 75/2017;

Ricordato inoltre che, ai sensi dell'art. 6 bis del D.Lgs. n. 165/2001, le Pubbliche amministrazioni sono autorizzate, nel rispetto dei principi di concorrenza e di trasparenza, ad acquistare sul mercato i servizi, originariamente prodotti al proprio interno, a condizione di ottenere conseguenti economie di gestione e di adottare le necessarie misure in materia di personale. Le amministrazioni interessate dai processi di cui al citato articolo provvedono al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente, fermi restando i processi di riallocazione e di mobilità del personale”;

Dato atto che nel PTFP occorre dare conto dell'eventuale ricorso alla disposizione avanti citata e delle conseguenti economie di gestione per evidenziare le misure in materia di personale; in proposito viene precisato che l'opzione di esternalizzare la gestione del servizio di trasporto scolastico è stata ampiamente motivata con deliberazione della G.C. n. 67 del 14/06/2017 e del Consiglio comunale n. 23 del 27/07/2017; ne è conseguita la soppressione del posto in organico non essendo sostenibile la spesa;

Atteso che in vigenza di limitazioni di carattere finanziario, l'analisi qualitativa del fabbisogno assume una rilevanza determinata al fine dell'ottimale utilizzo sia di risorse umane che finanziarie;

Considerato che per quanto attiene ai profili professionali da individuare in coerenza con le funzioni che l'Ente è chiamato a svolgere e con la struttura organizzativa, le Linee guida suggeriscono di “tenere conto del grado di responsabilità connesso a ciascuna posizione e, quindi, del posizionamento all'interno dell'organizzazione, delle relazioni richieste, delle attività da

¹ ..accorpamento di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico. E' auspicabile che il PTFP di conto di quali azioni le amministrazioni hanno posto in essere, ricorrendo ai criteri sopra richiamati o a quelli più coerenti con le proprie specificità, per alleggerire le strutture organizzative, eliminare le duplicazioni e razionalizzare gli assetti.

svolgere, degli strumenti da utilizzare; occorre poi definire le competenze richieste per ciascun profilo professionale in relazione alle conoscenze, alle capacità e alle caratteristiche comportamentali”;

Dato atto che, come si evince dalle più volte citate Linee Guida, le amministrazioni di cui all’art. 35, comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001 devono adottare il Piano preferibilmente entro il 15 novembre di ciascun anno al fine di poter avviare le relative procedure di autorizzazione connesse al reclutamento e tuttavia il piano in discussione è allegato obbligatorio del D.U.P. che deve essere presentato al Consiglio comunale entro il 31 luglio, per cui occorre anticipare le valutazioni ed analisi, fermo restando un’eventuale aggiornamento, qualora necessario od opportuno;

Ritenuto che il PTFP sia soggetto ad informazione sindacale, ai sensi dell’art. 4, comma 4 del CCNL 21 maggio 2018, al controllo preventivo al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica nonché a pubblicazione nella sezione del sito web istituzionale dedicata alla Trasparenza, ai sensi dell’art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013;

Ricordato che ai sensi dell’art. 14, comma 7 del D.L. n. 95/2012, convertito con modificazioni dalla L. n. 135/2012, le cessazioni per processi di mobilità non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l’ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare ad assunzioni;

Dato atto inoltre che il PTFP deve indicare, oltre alle assunzioni a tempo indeterminato, l’eventuale ricorso a tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale di cui agli artt. 7 e 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e delle limitazioni di spesa previste dall’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e dall’art. 14 del D.L. 66/2014;

Precisato che questo Ente non è soggetto alle disposizioni in materia di assunzioni obbligatorie, ai sensi della L. n. 68/1999;

Visto l’art.52, comma 1bis del D.Lgs.165/2001, che stabilisce che le amministrazioni pubbliche possono coprire i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al 50% a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni;

Dato atto che in questo Ente non sussistono situazioni che richiedano o consentano l’applicazione della disciplina relativa al superamento del precariato (c.d. stabilizzazioni), valevole per il triennio 2018 – 2020, introdotta dall’art.20 d.lgs.25/05/2017, n.75;

Ritenuto, alla luce di quanto esposto, approvare gli allegati documenti facenti parte integrante del presente atto, relativi al PTFP (All. A), alla definizione della dotazione organica (All. B), alla verifica della sussistenza dei pre requisiti, del rispetto dei limiti di spesa e della capacità assunzionale (All. C);

Dato atto che il rispetto di tutti i vincoli, limiti e parametri previsti dalle normative vigenti, sarà ulteriormente oggetto di verifica in relazione ad eventuali nuove disposizioni in materia, correlate alla legge di bilancio per il 2019;

Visti:

- l’art. 39, commi 1 e 19, della legge 27/12/1997 n. 449;
- l’art. 35, comma 4, del D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 e l’art. 91, comma 1, del d. lgs. 18.8.2000 n. 267;
- gli artt. 6, 6 bis, 6 ter, del D. Lgs. n. 165/2001 (TUPI) come modificato da ultimo dall’art.4 D.Lgs.25/5/2017 n.75;

- l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017;

Atteso che la presente proposta è stata sottoposta per l'accertamento previsto dall'art.19 comma 8 Legge 448/2001 al Revisore dei Conti, che ha rilasciato parere favorevole, come da verbale agli atti;

Dato atto che è stata data informativa alle OO.SS.;

Rilevata la propria competenza ai sensi dell'articolo 48, comma 2, del "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni ed integrazioni;

Acquisito il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario, in ordine alla regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000;

Acquisito il parere favorevole del Segretario comunale in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000, in qualità di Responsabile degli affari giuridici del personale;
Con votazione palese ed unanime

D E L I B E R A

Le premesse formano parte integrante del presente atto.

DI APPROVARE il Piano triennale di Fabbisogno del Personale 2019/2021 (All.A), la dotazione organica (All. B), la verifica della sussistenza dei pre requisiti, del rispetto dei limiti di spesa e della capacità assunzionale (All. C), tutti allegati al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

DI DARE ATTO che la spesa derivante dall'attuazione del presente Piano dei Fabbisogni troverà copertura finanziaria nel Bilancio di previsione finanziario armonizzato 2019 - 2021;

DI RISERVARSI di apportare successive integrazioni o modificazioni al presente piano, in base a limitazioni o vincoli derivanti da modifiche del quadro normativo in materia di personale nonché in seguito a nuove esigenze al momento non prevedibili;

DI DARE ATTO che il Revisore dei Conti ha accertato che il Piano è improntato al principio di riduzione complessiva della spesa, ai sensi dell'art.19, comma 8 Legge 448/2001, rilasciando conforme parere, come da verbale agli atti;

DI DARE ATTO che la presente deliberazione è stata preventivamente trasmessa alle OO.SS. per la dovuta informativa sindacale.

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue.

Il Sindaco
Fossati Beppino Massimo

Il Segretario Comunale
Dr.ssa Cerri Rina

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).