



**CITTÀ DI TRECATE**  
**PROVINCIA DI NOVARA**

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**OGGETTO:** APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023 IN CONFORMITA' ALLE CAPACITA' ASSUNZIONALI - VARIAZIONE DOTAZIONE ORGANICA.

L'anno duemilaventuno, il giorno tre del mese di marzo, alle ore 12.50, la Giunta comunale, convocata nei modi prescritti, si è riunita nella consueta sala delle adunanze da remoto e parzialmente in presenza ai sensi del Decreto Sindacale n. 18 del 03/04/2020.

Presiede **BINATTI FEDERICO**.

Dei componenti la Giunta comunale

*Risultano:*

**BINATTI FEDERICO**  
**CANETTA ROSSANO**  
**MINERA ROBERTO**  
**SIMEONE MARIA CATERINA**  
**PASCA ALESSANDRO**  
**MAZZA CLAUDIA**

PRESENTE	ASSENTE
Presente	
Presente	
Assente	
Presente	
Presente	
Presente	

Assiste Il Segretario Comunale CIRIGLIANO CARMEN.

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023 IN CONFORMITA' ALLE CAPACITA' ASSUNZIONALI - VARIAZIONE DOTAZIONE ORGANICA.

## LA GIUNTA COMUNALE

- PREMESSO che
- in data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 le *“linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA”* emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare:
    - a) *“... Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, 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”* (art.4 comma 2);
    - b) *“In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”* (art. 4, comma 3);
  - La corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione 13 luglio 2018 n. 111 ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale, che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art. 6 del d.lgs n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del d.lgs 75/2017, dove si afferma che *“la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile ..... e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”*, considerando quale valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Sezione Autonomie deliberazione 27/2015);
  - le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di adottare la programmazione del personale come sopra detto e, in difetto, l'apparato sanzionatorio disposto dall'art.6, comma 6, del novellato d.lgs.165/01 consiste nel divieto di assumere nuovo personale; medesima sanzione è, inoltre, disposta in presenza del mancato rispetto dei vincoli finanziari e la

non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, sia per l'omessa adozione del PTFP e sia per gli adempimenti previsti di inoltro entro trenta giorni dall'approvazione del PTFP (articoli 6 e 6-ter, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001). Le linee di indirizzo del decreto ministeriale sopra citato prevedono che *“la sanzione del divieto di assumere si riflette sulle assunzioni del triennio di riferimento del nuovo piano senza estendersi a quelle disposte o autorizzate per il primo anno del triennio del piano precedente ove le amministrazioni abbiano assolto correttamente a tutti gli adempimenti previsti dalla legge per il piano precedente”*, precisando quindi che *“Sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati”*;

- RILEVATO** che, in coerenza con le linee di indirizzo summenzionate, l'ente ha effettuato la procedura volta al rispetto di quanto indicato nel D.Lgs. 75/2017, accertando la spesa di personale complessiva, elaborando la dotazione organica finanziaria del personale in servizio, nonché degli spazi finanziari disponibili sia per il personale a tempo determinato o flessibile che indeterminato, e verificando il rispetto del valore limite stanziato nel bilancio di previsione e quello dei vincoli finanziari della spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013;
- RICHIAMATA** la precedente delibera di G.C. n. 47 del 26/02/2020 di approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022, in coerenza con le linee di indirizzo emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione in data 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, nel quale si specificava il quadro assunzionale per il triennio e rilevando le necessità in termini di risorse umane, nel rispetto dei limiti sopra evidenziati;
- CONSIDERATO** che il suddetto PTFP è stato approvato in attuazione delle nuove disposizioni introdotte dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58/2019, che prevedono un valore soglia definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, dato dal rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti, per poter effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
- VISTO** il DPCM del 17/03/2020, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale del 27/04/2020, con il quale si dà attuazione concretamente all'art. 33 del D.L. 34/2019, in conseguenza delle disposizioni e accordi precedenti, non abrogando né disapplicando le norme vigenti;
- CONSIDERATO** che il suddetto DPCM individua le facoltà di assunzione a tempo indeterminato per i Comuni dall'anno 2020, non abolendo i limiti di spesa del personale definiti dall'art. 1, commi 557-quater e 562 della legge n. 296/2006 (ovvero il limite degli anni 2011-2013), nonché i limiti riferiti all'anno 2009 per le assunzioni a tempo determinato;
- PRESO ATTO** della necessità di definire le capacità assunzionali dell'ente, a seguito delle nuove disposizioni, così come sopra detto, a completamento del piano dei fabbisogni del personale 2020-2022, già approvato;

- CONSIDERATO** che, secondo le disposizioni del DPCM suddetto, il “valore soglia” del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti per i Comuni tra 10000 e 59999 abitanti, fascia in cui rientra il Comune di Trecate, è pari al 27%, e che i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato secondo percentuali massime annuali, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto del suddetto valore soglia nonchè degli equilibri di bilancio;
- RICHIAMATO** altresì l’art. 5, coma 2, del DPCM 17/03/2020, che prevede che i Comuni possano utilizzare, per il periodo 2020-2024, le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali di cui sopra, fermo restando il limite del valore soglia, dei piani triennali dei fabbisogni e del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio;
- VISTO** che con delibera di G.C. n. 87 del 21/05/2020 si è provveduto alla quantificazione delle capacità assunzionali dell’ente, sulla base dei dati del rendiconto relativo all’anno 2018, dalla quale si evince che il Comune di Trecate si situa al di sotto del “valore soglia” individuato con DPCM 17/03/2020, con la possibilità di incrementare la spesa di personale, in aderenza al Piano dei Fabbisogni di Personale 2020-2022, applicando le percentuali stabilite dal DPCM suddetto;
- CONSIDERATO** che con delibera di C.C. n. 40 del 26/06/2020 è stato approvato il rendiconto della gestione dell’esercizio finanziario 2019, pertanto con determina n. 154/O del 09/07/2020 si è provveduto a una nuova quantificazione delle capacità assunzionali dell’ente, considerando i dati aggiornati all’ultimo consuntivo approvato, e rilevando che il Comune di Trecate si situa al di sotto del “valore soglia” individuato con DPCM 17/03/2020, con la possibilità di incrementare la spesa di personale, in aderenza al Piano dei Fabbisogni di Personale 2020-2022, precedentemente approvato con delibera di G.C. n. 47/2020, applicando le percentuali stabilite dal DPCM suddetto;
- DATO ATTO**
- che per effettuare le nuove assunzioni si possono utilizzare i resti assunzionali non utilizzati del quinquennio precedente (art. 3 c. 5 D.L. 90/2014, come modificato dall’ art. 14-bis c.1 lett. a) del D.L. 28 gennaio 2019 n.4);
  - che le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 sono pari a euro 138.781,31, e che tale somma potrà essere utilizzata ad incremento della spesa di personale per le assunzioni a tempo indeterminato, fermo restando il rispetto del valore soglia, dei piani triennali dei fabbisogni e degli equilibri di bilancio, stante il fatto, come precisato nella nota n. 12454/2020 della Ragioneria Generale dello Stato, che i suddetti resti assunzionali sono alternativi rispetto agli spazi concessi dalla tabella 2 del D.M. 17 marzo 2020 e non possono essere sommati;
  - che le risorse economiche derivanti dal rispetto delle capacità assunzionali suddette trovano adeguata capienza negli stanziamenti del bilancio di previsione 2021-2023, e le disposizioni in materia di personale sono state riportate nell’aggiornamento del DUP 2021-2023;
  - che le assunzioni previste dal piano dei fabbisogni di personale 2021-2023 dovranno rispettare il limite delle facoltà assunzionali individuato con il

presente atto, rispettando altresì le disposizioni normative dettate in materia di contenimento della spesa di personale;

- VISTA la legge n. 178 del 30/12/2020 (legge di bilancio 2021), che ha introdotto alcune novità in materia di assunzioni e di compensi accessori al personale;
- RICHIAMATI gli artt. 6, 6bis e 6ter del D.Lgs. n. 165/2001;
- VISTO il D.L. n. 34/2019 e i relativi decreti attuativi;
- RILEVATA la necessità di provvedere ad una nuova quantificazione delle capacità assunzionali dell'ente, considerando i dati aggiornati della spesa di personale prevista per l'anno 2021 rapportata alla media delle entrate correnti derivanti dall'ultimo consuntivo approvato alla data attuale (esercizio 2019);
- RITENUTA l'approvazione del Piano triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2021-2023 attività propedeutica alla stesura del bilancio di previsione;
- RICHIAMATE la delibera di G.C. n. 177 del 20/6/18 di assegnazione personale ad ogni settore, a seguito della riorganizzazione della struttura organizzativa dell'ente, nonché la delibera di G.C. n. 105 del 26/04/2019 di conferma dell'assetto organizzativo e delle aree delle posizioni organizzative, ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 21/05/18, in applicazione del nuovo contratto delle Funzioni Locali;
- RICHIAMATE altresì:
- la delibera di G.C. n. 327 del 21/12/2018 con la quale si è provveduto a stabilizzare un istruttore socio-educativo categoria C1 nel Settore Servizi Sociali/Istruzione/Comunicazione a far data dal 01/01/2019, nonché un collaboratore amministrativo categoria B3 nel Settore Amministrativo a far data dal 11/12/2020;
  - la delibera di G.C. n. 208 del 05/09/2019, con la quale si è stabilizzato un ulteriore istruttore socio-educativo categoria C1 nel Settore Servizi Sociali/Istruzione/Comunicazione a far data dal 09/03/2021;
  - la delibera di G.C. n. 195 del 03/12/2020, con la quale si è stabilizzato un esecutore tecnico – operaio – cat. B3, nel Settore Lavori Pubblici a far data dal 27/12/2020;
  - la delibera di G.C. n. 238 del 05/11/2019, con la quale si è provveduto al trasferimento d'ufficio di un Istruttore Direttivo Tecnico – categoria D1 dal Settore Lavori Pubblici al Settore Urbanistica/Ecologia, nonché l'atto di organizzazione n. 22 del 24/04/2020 con il quale si dispone la mobilità interna di un istruttore tecnico cat. C1 dal settore urbanistica/ecologia al settore Lavori Pubblici a far data dal 01/05/2020;
  - la determina n. 158/O del 13/07/2020, con la quale si è provveduto ad assumere con decorrenza 01/08/2020 un istruttore Amministrativo per il Settore Amministrativo, categoria C1, attingendo da una graduatoria di altro ente;
  - la determina n. 86/O del 21/04/2020, con la quale si è provveduto ad assumere con decorrenza 01/05/2020 un istruttore tecnico per il Settore Urbanistica/ecologia, categoria C1, attingendo da una graduatoria di altro ente;

- DATO ATTO** che con determina n. 290/O del 25/09/2019 si è approvata la graduatoria finale del concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di un posto a tempo pieno e indeterminato di Istruttore Direttivo Amministrativo - Cat. D per il Settore Amministrativo, nella quale si è utilmente collocato un collaboratore amministrativo cat. B3, già in servizio presso l'ufficio servizi demografici, il quale è stato assunto nella nuova categoria, con determina n. 219/O del 17/12/2019, a far data dal 01/01/2020, lasciando vacante il posto di categoria B3;
- VISTE**
- le determine n. 165/O del 17/06/2019 e n. 183/O del 03/07/2019, con le quali, verificate le capacità assunzionali dell'ente, si è provveduto ad assumere con decorrenza 01/07/2019 un collaboratore Amministrativo per il Settore Amministrativo, categoria B3, attingendo da una graduatoria dell'ente in corso di validità, nonché un Istruttore Amministrativo per il Settore Personale/Finanze/Urp e Lavoro, categoria C1, attingendo da una graduatoria di altro ente;
  - la determina n. 164/O del 14/06/2019, con la quale si è provveduto a modificare il rapporto di lavoro di un Istruttore categoria C1 nel Settore Amministrativo da tempo pieno e indeterminato a tempo parziale 30/36 e indeterminato;
- RICHIAMATE** la delibera di G.C. n. 1 del 09/01/2020 e la determina n. 15/O del 15/01/2020 con le quali si disponeva il comando dal Comune di Novara al Settore Personale/Finanze/Urp e lavoro del Comune di Trecate, nella misura di 19 ore settimanali dal 17 gennaio al 30 aprile 2020, di un Istruttore Ragioniere categoria C4, stabilendo altresì la cessione del contratto da parte del Comune di Novara con decorrenza 1 maggio 2020;
- CONSIDERATO** che sono in corso di svolgimento un concorso pubblico per esami per la copertura a tempo pieno e indeterminato di un posto di agente di P.L., cat. C, nonché un concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura a tempo pieno e indeterminato di due posti di Istruttore Contabile, cat. C, per il settore Personale/Finanze/Urp e Lavoro – Ufficio Ragioneria, di cui un posto riservato al personale interno all'ente;
- RITENUTO,** a seguito della concessione del nulla osta al trasferimento per mobilità, a far data dal 15/04/2021, di un Istruttore Direttivo, cat. D4, in forza presso il Settore Polizia Locale, di avviare le procedure per la copertura del posto in categoria D entro il primo semestre 2022, con tutti gli istituti previsti dalla normativa; nel frattempo, di provvedere all'assunzione a tempo determinato e/o con agenzia interinale di un collaboratore di categoria B3 con funzioni amministrative e gestione del front-office;
- CONSIDERATO** altresì:
- che in data 22/01/2021 è deceduto un collaboratore, cat. B5, del Settore Amministrativo, appartenente alle categorie protette;
  - che a far data dal 10/02/2021 è stata disposta la cessazione dal lavoro di un esecutore tecnico, cat. A2, risultato inabile a proficuo lavoro, e la copertura del posto vacante avverrà mediante istituzione, nel Settore lavori Pubblici, di un posto di cat. B3, provvedendo alla modifica della dotazione organica dell'ente;

- che è in corso di svolgimento una procedura di riconoscimento di inabilità nei confronti di un'altra dipendente del settore Servizi Sociali;

VISTO l'art. 3, comma 8, della legge n. 56/2019 (legge concretezza), il quale prevede la non obbligatorietà della procedura di mobilità per i concorsi banditi nel triennio 2019-2021;

VALUTATO - che i settori nei quali si registrano le maggiori necessità di personale, nell'ambito degli obiettivi assegnati, sono la Polizia Locale, i Lavori Pubblici, e il Personale/Finanze/Urp e Lavoro, pertanto le scelte organizzative dell'Amministrazione saranno improntate ad una implementazione di tali settori, garantendo, comunque, le sostituzioni del personale cessato o in mobilità negli altri settori;

- che la sostituzione del vicesegretario, Responsabile del Settore Amministrativo, che cesserà dal servizio per pensionamento a far data dal 02/07/2021, verrà analizzata successivamente, a seguito di una adeguata disamina dell'organizzazione dell'ente, che consideri anche l'eventuale inserimento delle figure dirigenziali;

PRESO ATTO che nel corso del 2020 sono stati attivati i "progetti utili per la collettività" (PUC), svolti dai beneficiari del reddito di cittadinanza presso il Comune di residenza e consistenti in attività in ambito culturale, sociale, artistico, ambientale, formativo e di tutela dei beni comuni;

RITENUTO, pertanto, di procedere nella programmazione 2021-2023 al potenziamento delle attività ordinarie con individuazione delle seguenti professionalità necessarie a rinforzare i settori sia dal punto di vista strategico, come indicato nel mandato amministrativo dell'amministrazione, sia operativo, come da indicazioni nel piano della performance:

- n. 1 istruttore amministrativo cat. C1 per l'ufficio ragioneria/tributi, in sostituzione di pensionamento
- n. 1 istruttore amministrativo cat. C1 part-time a 18 ore/sett per l'ufficio commercio (nuova assunzione)
- n. 1 operaio cat. B3 per i lavori pubblici, in sostituzione di un esecutore cat. A2 in pensionamento;
- n. 1 collaboratore amministrativo cat. B3 per i servizi sociali (nuova assunzione);
- n. 1 collaboratore amministrativo cat. B3 per il Settore Amministrativo, per copertura posto vacante a seguito decesso;
- n. 1 agente di polizia locale cat. C1 per il servizio vigilanza (nuova assunzione);

VISTO l'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, in merito al lavoro flessibile;

CONSIDERATE le capacità assunzionali del personale flessibile, ipotizzando le necessità anche per l'anno 2020, come da prospetto seguente:

anno 2020 - consuntivo:

importo totale spesa impegnata nel 2009 per lavoro flessibile	<b>325.645,64</b>	
nuovo limite come da delibera GC 196 del 14/9/17	<b>268.583,72</b>	
<b>COSTO TOTALE PERSONALE TEMPORANEO ANNO 2020</b>		<b>81.295,73</b>
altro lavoro flessibile anno 2020:		
voucher		<b>6.875,00</b>
interinale		<b>139.485,88</b>
LSU – Collaborazioni		<b>3.520,00</b>
convenzioni		<b>4.000,00</b>
spesa lavoro flessibile complessiva anno 2020		<b>235.176,61</b>

anno 2021 - preventivo:

importo totale spesa impegnata nel 2009 per lavoro flessibile	<b>325.645,64</b>	
nuovo limite come da delibera GC 196 del 14/9/17	<b>268.583,72</b>	
<b>COSTO TOTALE PERSONALE TEMPORANEO ANNO 2021</b>		<b>14.597,36</b>
altro lavoro flessibile anno 2021:		
voucher		<b>6.875,00</b>
interinale		<b>100.900,00</b>
LSU - collaborazioni		<b>8.000,00</b>
convenzioni		<b>4.000,00</b>
spesa lavoro flessibile complessiva anno 2021		<b>134.372,36</b>

PRESO ATTO

della necessità di definire il piano dei fabbisogno del personale prevedendo il seguente piano assunzionale per il periodo 2021-2023:

**Anno 2021**

- acquisizione delle figure professionali sopra evidenziate a tempo indeterminato, ricorrendo alla mobilità volontaria, e successivamente mediante scorrimento delle graduatorie esistenti presso altre amministrazioni ovvero mediante concorso pubblico nel rispetto dei principi stabiliti dalle linee guida ministeriali; nel caso di esito negativo, nelle more del concorso, acquisizione anche a tempo determinato o tramite agenzia interinale;
- copertura dei posti che si renderanno di volta in volta vacanti, nel rispetto della normativa vigente, sia con riferimento ai limiti numerici sia con riferimento ai limiti di spesa, dando atto che, ai sensi del c.2 dell'art. 30 del D.Lgs. n.165/01 e della legge n.190/2014, il Comune di Trecate, contestualmente o prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali finalizzate alla copertura dei posti vacanti in organico, attiverà la procedura di mobilità, pur non essendo obbligatorio nel triennio 2019-2021;
- sostituzione di personale successivamente collocato a riposo, in maternità o assente per qualsiasi altro istituto contrattuale, anche attraverso assunzioni a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione nei limiti della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009 in quanto l'Ente rispetta il limite previsto dall'art. 1 comma 556 L.296/2006;



- previsione per esigenze temporanee ed occasionali alle quali non è possibile far fronte con personale in servizio di conferire incarichi individuali con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o voucher, rispettando, ovviamente, i succitati limiti relativi alla spesa di personale;
- indizione concorsi, nei limiti previsti dalla normativa vigente, anche riservati al personale interno;

### **Anno 2022**

- copertura dei posti che si renderanno di volta in volta vacanti, nel rispetto della normativa vigente, sia con riferimento ai limiti numerici sia con riferimento ai limiti di spesa, dando atto che, ai sensi del c.2 dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/01 e della legge n. 190/2014, il Comune di Trecate, contestualmente o prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali finalizzate alla copertura dei posti vacanti in organico, attiverà la procedura di mobilità;
- sostituzione di personale successivamente collocato a riposo, in maternità o assente per qualsiasi altro istituto contrattuale, anche attraverso assunzioni a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione nei limiti della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009 in quanto l'Ente rispetta il limite previsto dall'art. 1 comma 556 L.296/2006;
- previsione per esigenze temporanee ed occasionali alle quali non è possibile far fronte con personale in servizio di conferire incarichi individuali con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o voucher, rispettando, ovviamente, i succitati limiti relativi alla spesa di personale;
- valutazione dell'opportunità di indire concorsi, nei limiti previsti dalla normativa vigente, riservati al personale interno;

### **Anno 2023**

- copertura dei posti che si renderanno di volta in volta vacanti, nel rispetto della normativa vigente, sia con riferimento ai limiti numerici sia con riferimento ai limiti di spesa, dando atto che, ai sensi del c.2 dell'art. 30 del D.Lgs. n.165/01 e della legge n. 190/2014, il Comune di Trecate, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali finalizzate alla copertura dei posti vacanti in organico, attiverà la procedura di mobilità;
- sostituzione di personale successivamente collocato a riposo, in maternità o assente per qualsiasi altro istituto contrattuale, anche attraverso assunzioni a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione nei limiti della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009 in quanto l'Ente rispetta il limite previsto dall'art. 1 comma 556 L.296/2006;
- previsione per esigenze temporanee ed occasionali alle quali non è possibile far fronte con personale in servizio di conferire incarichi individuali con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o voucher, rispettando, ovviamente, i succitati limiti relativi alla spesa di personale;
- valutazione dell'opportunità di indire concorsi, nei limiti previsti dalla normativa vigente, riservati al personale interno;

ACCERTATO

che le risorse economiche necessarie dovranno trovare adeguata capienza negli stanziamenti del bilancio di previsione, pertanto la quantificazione della spesa, come da allegato A, rappresenta la definizione dell'importo da inserire nel prossimo bilancio di previsione 2021-2023, in fase di predisposizione;

- CONSIDERATO che le linee di indirizzo ministeriali hanno precisato che l'elaborazione della Piano Triennale del Fabbisogno del Personale non cambia la sua procedura di approvazione, che resterà pertanto identica a quella sino ad oggi seguita dagli enti locali, da cui consegue la necessità di definire una correlazione tra il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale e il Documento Unico di Programmazione, come è stato indicato dalla Corte dei conti Puglia (deliberazione 15/09/2016 n.149) e successivamente dalla Corte dei conti Campania (deliberazione 10/05/2017 n. 68);
- ACCERTATO che con delibera di C.C. n. 55 del 30/11/2020 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) per gli anni 2021-2022-2023, e le suddette disposizioni in materia di personale verranno riportate nel prossimo aggiornamento del DUP, in vista dell'approvazione del bilancio di previsione 2021-2023;
- DATO ATTO che è stato richiesto il parere dell'Organo di revisione contabile per la certificazione della compatibilità delle spese di personale con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica e sulla coerenza con le linee guida del Ministero della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018;
- CONSIDERATO che della presente delibera verrà data informazione all'OIV e alle OO.SS.;
- VISTO il Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali approvato con D.Lgs. 18.8.2000, n. 267;
- VISTO il seguente parere di regolarità tecnica e contabile espresso al Responsabile del Settore Personale/Finanze/Urp e Lavoro, ai sensi dell'art. 49 del succitato D.Lgs. 18.8.2000, n. 267:  
*“Favorevole sulla base degli indirizzi esplicitati dall'Amministrazione comunale nei documenti programmatici dell'Ente e delle vigenti norme in materia di pubblico impiego”;*

#### DELIBERA

1. Di prendere atto della quantificazione della spesa di personale complessiva dell'esercizio 2021, come importo da inserire nel bilancio di previsione 2021-2023, nonché dei fabbisogni quantitativi e qualitativi del personale, sintetizzati nell'allegato A alla presente deliberazione, modificando la dotazione organica dell'ente secondo le indicazioni evidenziate in premessa;
2. Di prendere atto della quantificazione delle capacità assunzionali dell'ente, sintetizzata nell'allegato B alla presente deliberazione, dalla quale si evince che il Comune di Trecate si situa al di sotto del “valore soglia” individuato con DPCM 17/03/2020, pertanto sarà possibile incrementare la spesa di personale, in aderenza al Piano dei Fabbisogni di Personale 2021-2023, applicando le percentuali stabilite dal DPCM suddetto;
3. Di prendere atto che le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 sono pari a euro 138.781,31, e che tale somma potrà essere utilizzata ad incremento della spesa di personale per le assunzioni a tempo indeterminato, fermo restando il rispetto del valore soglia, dei piani triennali dei fabbisogni e degli equilibri di bilancio, stante il fatto, come precisato nella nota n. 12454/2020 della Ragioneria Generale dello Stato, che i suddetti resti assunzionali sono alternativi rispetto agli spazi concessi dalla tabella 2 del D.M. 17 marzo 2020 e non possono essere sommati;

4. Di precisare che il presente fabbisogno del personale è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dalla circolare 8 maggio 2018 dal Ministero della pubblica amministrazione;
5. Di approvare il seguente quadro assunzionale per gli anni 2021, 2022 e 2023:

#### **Anno 2021**

- acquisizione delle seguenti figure professionali a tempo indeterminato, ricorrendo alla mobilità volontaria, e successivamente mediante scorrimento delle graduatorie esistenti/presso altre amministrazioni ovvero mediante concorso pubblico nel rispetto dei principi stabiliti dalle linee guida ministeriali, e nel caso di esito negativo, nelle more del concorso, acquisizione anche a tempo determinato o tramite agenzia interinale:
  - n. 1 istruttore amministrativo cat. C1 per l'ufficio ragioneria/tributi, in sostituzione di pensionamento
  - n. 1 istruttore amministrativo cat. C1 part-time a 18 ore/sett per l'ufficio commercio (nuova assunzione)
  - n. 1 operaio cat. B3 per i lavori pubblici, in sostituzione di un esecutore cat. A2 in pensionamento;
  - n. 1 collaboratore amministrativo cat. B3 per i servizi sociali (nuova assunzione);
  - n. 1 collaboratore amministrativo cat. B3 per il Settore Amministrativo, per copertura posto vacante a seguito decesso;
  - n. 1 agente di polizia locale cat. C1 per il servizio vigilanza (nuova assunzione);
- copertura dei posti che si renderanno di volta in volta vacanti, nel rispetto della normativa vigente, sia con riferimento ai limiti numerici sia con riferimento ai limiti di spesa, dando atto che, ai sensi del c.2 dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/01 e della legge n. 190/2014, il Comune di Trecate, contestualmente o prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali finalizzate alla copertura dei posti vacanti in organico, attiverà la procedura di mobilità, pur non essendo obbligatorio nel triennio 2019-2021;
- sostituzione di personale successivamente collocato a riposo, in maternità o assente per qualsiasi altro istituto contrattuale, anche attraverso assunzioni a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione nei limiti della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009 in quanto l'Ente rispetta il limite previsto dall'art. 1 comma 556 L.296/2006;
- previsione per esigenze temporanee ed occasionali alle quali non è possibile far fronte con personale in servizio di conferire incarichi individuali con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o voucher, rispettando, ovviamente, i succitati limiti relativi alla spesa di personale;
- indizione concorsi, nei limiti previsti dalla normativa vigente, anche riservati al personale interno;

#### **Anno 2022**

- copertura dei posti che si renderanno di volta in volta vacanti, nel rispetto della normativa vigente, sia con riferimento ai limiti numerici sia con riferimento ai limiti di spesa, dando atto che, ai sensi del c.2 dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/01 e della legge n. 190/2014, il Comune di Trecate,

contestualmente o prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali finalizzate alla copertura dei posti vacanti in organico, attiverà la procedura di mobilità;

- sostituzione di personale successivamente collocato a riposo, in maternità o assente per qualsiasi altro istituto contrattuale, anche attraverso assunzioni a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione nei limiti della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009 in quanto l'Ente rispetta il limite previsto dall'art. 1 comma 556 L.296/2006;
- previsione per esigenze temporanee ed occasionali alle quali non è possibile far fronte con personale in servizio di conferire incarichi individuali con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o voucher, rispettando, ovviamente, i succitati limiti relativi alla spesa di personale;
- valutazione dell'opportunità di indire concorsi, nei limiti previsti dalla normativa vigente, riservati al personale interno;

### **Anno 2023**

- copertura dei posti che si renderanno di volta in volta vacanti, nel rispetto della normativa vigente, sia con riferimento ai limiti numerici sia con riferimento ai limiti di spesa, dando atto che, ai sensi del c.2 dell'art. 30 del D.Lgs n.. 165/01 e della legge n.190/2014, il Comune di Trecate, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali finalizzate alla copertura dei posti vacanti in organico, attiverà la procedura di mobilità;
- sostituzione di personale successivamente collocato a riposo, in maternità o assente per qualsiasi altro istituto contrattuale, anche attraverso assunzioni a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione nei limiti della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009 in quanto l'Ente rispetta il limite previsto dall'art. 1 comma 556 L.296/2006;
- previsione per esigenze temporanee ed occasionali alle quali non è possibile far fronte con personale in servizio di conferire incarichi individuali con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o voucher, rispettando, ovviamente, i succitati limiti relativi alla spesa di personale;
- valutazione dell'opportunità di indire concorsi, nei limiti previsti dalla normativa vigente, riservati al personale interno;

6. Di dare atto che la sostituzione del vicesegretario, Responsabile del Settore Amministrativo, che cesserà dal servizio per pensionamento a far data dal 02/07/2021, verrà analizzata successivamente, a seguito di una adeguata disamina dell'organizzazione dell'ente, che consideri anche l'eventuale inserimento delle figure dirigenziali;

7. Di dare atto che, a seguito della concessione del nulla osta al trasferimento per mobilità, a far data dal 15/04/2021, di un Istruttore Direttivo, cat. D4, in forza presso il Settore Polizia Locale, verranno avviate le procedure per la copertura del posto in categoria D entro il primo semestre 2022, con tutti gli istituti previsti dalla normativa; nel frattempo, si provvederà all'assunzione a tempo determinato e/o con agenzia interinale di un collaboratore di categoria B3 con funzioni amministrative e gestione del front-office;

8. Di dare atto che, nei primi mesi del 2021, sono venute a mancare, tra i dipendenti dell'ente, due figure con invalidità superiore al 45%, pertanto nella programmazione triennale

dei fabbisogni di personale 2021-2023 bisognerà rispettare la **quota di riserva** per i lavoratori appartenenti alle categorie protette, ai sensi della legge n. 68/1999 e s.m.i.;

9. Di dare atto che con il presente piano dei fabbisogni risultano rispettate le disposizioni normative dettate in materia di contenimento della spesa di personale, sia per quanto riguarda il limite della media della spesa del personale sostenuta nel triennio 2011-2013, sia per quanto riguarda il limite per il lavoro flessibile;
10. Di dare atto che le assunzioni previste dal presente piano dei fabbisogni dovranno rispettare il limite delle facoltà assunzionali stabilito dalla legge vigente;
11. Di dare atto che le risorse economiche derivanti dal rispetto delle capacità assunzionali suddette trovano adeguata capienza negli stanziamenti del bilancio di previsione 2021-2023, che con delibera di C.C. n. 55 del 30/11/2020 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) per gli anni 2021-2022-2023, e che le disposizioni in materia di personale previste dal presente piano dei fabbisogni verranno riportate nel prossimo aggiornamento del DUP, in vista dell'approvazione del bilancio di previsione 2021-2023;
12. di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento il piano triennale del fabbisogno del personale di cui al presente atto, qualora si verificassero nuove esigenze organizzative o muti il quadro normativo di riferimento;
13. di dare atto che è stato richiesto il parere dell'Organo di revisione contabile per la certificazione della compatibilità delle spese di personale con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica e sulla coerenza con le linee guida del Ministero della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018;
14. di comunicare il contenuto della presente deliberazione all'OIV, alle organizzazioni sindacali territoriali di categoria ed alla R.S.U.;
15. di mettere in atto tutti gli adempimenti previsti nelle linee di indirizzo del decreto del Ministero per la pubblica amministrazione pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 172 del 27/07/2018 ed efficace da tale data;
16. di dare atto che il Responsabile del Settore Personale/Finanze/Urp e Lavoro provvederà, in esecuzione della presente deliberazione e nel rispetto delle norme di legge e delle disposizioni contenute negli strumenti giuridici interni di questo Ente, all'adozione di tutti gli atti di propria competenza;

Successivamente, stante l'urgenza di provvedere

## **LA GIUNTA COMUNALE**

Con votazione palese unanime,

## **D E L I B E R A**

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267

IL PRESIDENTE  
BINATTI FEDERICO

IL SEGRETARIO GENERALE  
CIRIGLIANO CARMEN

*Firme autografe omesse ai sensi dell'art. 3 del D.lgs n. 39/1993*

**PERSONALE ASSEGNATO AI SETTORI**

<b>Settore Amministrativo</b>		
<b>TOTALE 21 DIPENDENTI</b>		
		<b>cat.</b>
1	<b>P.O.RESP. DI SERVIZIO</b>	D5
1	Istr. Direttivo	D4
1	Istr. Direttivo	D1 P.T.30/36
1	Istruttore direttivo	D1
1	Istr..Amministrativo	C5
2	Istr. Amministrativo	C3
2	Istr. Amministrativo	C2
3	Istr. Amministrativo	C1
1	Istr. Amministrativo	C1 P.T. 30/36
3	Coll.Amministrativo	B7
1	Coll.Amministrativo	B4
2	Coll.Amministrativo	B3
1 VACANTE	Coll.Amministrativo	B3
1	Coll.Amministrativo	B3E
<b>Settore Personale Finanze Urp e lavoro</b>		
<b>TOTALE N. 18 DIPENDENTI</b>		
		<b>cat.</b>
1	<b>P.O.RESP. DI SERVIZIO</b>	D6E
1	Istr. Direttivo	D4E
1	Istr. Direttivo	D2
1 VACANTE	Istr. Amministrativo	C6
3	Istr. Amministrativo	C4
1 VACANTE	Istr. Amministrativo	C6
1	Istr. Amministrativo	C3
1	Istr. Amministrativo	C2
2	Istr. Amministrativo	C1
1 VACANTE	Istr. Amministrativo	<b>C1</b>
4	Coll.Amministrativo	B4
1	Coll.Amministrativo	B3
<b>Settore Urbanistica Ecologia</b>		
<b>TOTALE N. 7 DIPENDENTI</b>		
		<b>cat.</b>
1	<b>P.O.RESP. DI SERVIZIO</b>	D5
1	Istr. Direttivo	D2
1	Istr. Direttivo	D1
2	Coll.Amministrativo	C3
1	Istr. Amministrativo	C1
1	Coll.Amministrativo	B5

<b>Settore Lavori Pubblici</b>		
<b>TOTALE N.10 DIPENDENTI</b>		
		<b>cat.</b>
1	<b>P.O.RESP. DI SERVIZIO</b>	D1
1	Istr. Direttivo	D1
1	Istr. Tecnico	C5
1	Istr. Amministrativo	C3
1	Istr. Tecnico	C1
1	Coll.Amministrativo	B5
1	Esecutore	B4
1	Operaio	B3
1 VACANTE	Operaio	B3
1	Operaio	B2

<b>Settore servizi sociali Istruzione Comunicazione</b>		
<b>TOTALE 15 DIPENDENTI</b>		
		<b>cat.</b>
1	<b>P.O.RESP. DI SERVIZIO</b>	D3E
1	Istr.Direttivo	D3
1 VACANTE	Istr.Direttivo	D1
1	Istr. Amministrativo	C4
1	Istr. Amministrativo	C3
1	Istr.educativo socio-culturale	C3
1	Istr. Amministrativo	C2
1	Istr. Amministrativo	C1
1	Istr.educativo socio-culturale	C2 P/T ore 20/36
1	Istr.educativo socio-culturale	C1 P/T ore 20/36
2	Istr.educativo socio-culturale	C1 P/T ore 18/36
1	Coll.Amministrativo	B4
1	Coll.Amministrativo	B3
1 Vacante	Coll.Amministrativo	B3

<b>Settore Vigilanza- Viabilità- Protezione civile</b>		
<b>TOTALE N. 16 DIPENDENTI</b>		
		<b>cat.</b>
1	<b>P.O.RESP. DI SERVIZIO</b>	D4E
1	Istruttore Direttivo	D4
1	Vicecomandante	D2
1	Agente di Polizia Municipale	C4
4	Agente di Polizia Municipale	C2
2 VACANTE	Agente di Polizia Municipale	C2
4	Agente di Polizia Municipale	C1
1 VACANTE	Agente di Polizia Municipale	C1
1 VACANTE 18 ORE	Istr. Amministrativo	C1

**ANNO 2021**

**COMPONENTI SPESE DI PERSONALE**

ANNO 2021	2.943.500,00
FONDI PRODUTTIVITA'-STRAORDINARI	266.143,00
INDENNITA' DI POSIZIONE E DI RISULTATO	136.000,00
LSU	8.000,00
CO.CO.CO	0,00
CANTIERI DI LAVORO	0,00
COLLABORAZIONI	0,00
TIROCINI	0,00
VOUCHER	6.875,00
CONVENZIONI	4.000,00
SPESE PER LA FORMAZIONE	16.000,00
SPESE LAVORO STRAORD.ELETTORALE RIMBORSATE DA ALTRI ENTI	40.000,00
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE</b>	<b>3.420.518,00</b>

**COMPONENTI ESCLUSE**

SPESE CONTRATTI ARRETRATI PERSONALE E SEGRETARIO	-465715,42
SPESE LAVORO STRAORD.ELETTORALE RIMBORSATE DA ALTRI ENTI	-40.000,00
ART.14 CCNL 2004	-11.130,00
SPESE DIVERSAMENTE ABILI	-106.601,00
PERSONALE CONVENZIONE IN DETRAZIONE	-3.969,00
SPESE MISSIONI E PER LA FORMAZIONE	-18.000,00
SPESE PER RINNOVO CONTRATTUALE 2016-2018	<b>-143.298,17</b>
rimborsi altri enti per segretario in convenzione	-24.500,00
<b>TOTALE COMPONENTI ESCLUSE</b>	<b>-813.213,59</b>
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE</b>	<b>3.420.518,00</b>
<b>TOTALE COMPONENTI ESCLUSE</b>	<b>-813.213,59</b>
<b>TOTALE ASSOGGETTATO AL LIMITE DI SPESA</b>	<b>2.607.304,41</b>

**limite costo personale**

ANNO 2011	2.610.582,80
ANNO 2012	2.608.349,49
ANNO 2013	2.607.924,54
<b>MEDIA TRIENNIO</b>	<b>2.608.952,28</b>



IL PRESIDENTE  
BINATTI FEDERICO

IL SEGRETARIO GENERALE  
CIRIGLIANO CARMEN

*Firme autografe omesse ai sensi dell'art. 3 del D.lgs n. 39/1993*

<b>COMUNE DI</b>	<b>TRECATE</b>	
<b>RENDICONTO ANNO</b>	<b>2019</b>	
<b>POPOLAZIONE (abitanti)</b>	<b>20.809</b>	
<b>CLASSE</b>	<b>F</b>	
<b>VALORE SOGLIA</b>	<b>27,00%</b>	
<b>SPESA PERSONALE</b>	<b>3.188.845,92 €</b>	
<b>MEDIA ENTRATE CORRENTI</b>	<b>12.590.681,21 €</b>	
<b>RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI</b>	<b>25,33%</b>	
<b>CAPACITA' ASSUNZIONALE</b>	<b>210.638,01 €</b>	
	<p>I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia</p>	

ANNO	<b>2021</b>		
<b>SPESA PERSONALE al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nel bilancio di previsione</b>	<b>3.275.007,98 €</b>		
<b>MAX SPESA DI PERSONALE (come da ultimo rendiconto approvato, compresa capacità assunzionale)</b>  <b>differenza di spesa (se positiva l'ente rientra nei parametri)</b>	<b>3.399.483,93 €</b>		
<b>% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)</b>	<b>16,00%</b>		<p>In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:</p>
<b>MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)</b>	<b>503.563,20 €</b>		
<b>Resti assunzionali</b>	<b>138.781,31 €</b>		<p>2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.</p>
<b>TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE</b>	<b>210.638,01 €</b>		
<b>RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025</b>	<b>NO</b>		<p>I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma 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</p>

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE  
BINATTI FEDERICO

IL SEGRETARIO GENERALE  
CIRIGLIANO CARMEN

---

---

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune il 8.3.2021 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi, decorrenti dal giorno iniziale di affissione all'albo, e pertanto, fino al 22.3.2021

Lì, 8.3.2021

IL RESPONSABILE DEL SETTORE AMMINISTRATIVO  
PAGANI TIZIANA

---

La presente deliberazione:

è stata comunicata ai Capigruppo consiliari con elenco n. 13 del 8.3.2021

Lì, 8.3.2021

IL RESPONSABILE DEL SETTORE AMMINISTRATIVO  
PAGANI TIZIANA

---

### ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il ..... decorsi 10 giorni dal giorno successivo al compimento del periodo di pubblicazione all'Albo Pretorio.

x La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile.

Lì, 8.3.2021

IL RESPONSABILE DEL SETTORE AMMINISTRATIVO  
PAGANI TIZIANA

*Firme autografe omesse ai sensi dell'art. 3 del D.lgs n. 39/1993*