



COMUNE DI CAMPO NELL'ELBA
Provincia di Livorno

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione n. 50 del 31/03/2021

Assessore Proponente: MAI DANIELE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2022/2023 - APPROVAZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE (ORGANIGRAMMA FUNZIONIGRAMMA E DOTAZIONE ORGANICA), RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCELENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

L'anno duemilaventuno addì trentuno del mese di marzo alle ore 13:20 nella Casa Comunale, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge comunale e provinciale, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale, che nelle persone seguenti risultano presenti alla trattazione della proposta di deliberazione in oggetto:

MONTAUTI DAVIDE	SINDACO	Presente
PETROCCHI VALENTINA	VICE SINDACO	Presente
MAI DANIELE	ASSESSORE	Presente
PAOLINI CHIARA	ASSESSORE	Presente
MORTULA SILVANO	ASSESSORE	Presente

Presenti n. 5

Assenti n. 0

Partecipa il SEGRETARIO ROSSI ANTONELLA che provvede alla redazione del presente verbale.

Presiede la seduta, nella sua qualità di SINDACO, il Sig. MONTAUTI DAVIDE che dichiara aperta la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Preso atto che:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, , le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Richiamato altresì l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Considerato che con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";

Visto 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), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 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 necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

Rilevato che, non essendo stati previsti parametri certi da prendere in considerazione in tema di rilevazione delle eccedenze o soprannumero di personale, occorre operare in via indiretta, prendendo a riferimento l'articolazione organizzativa prevista per l'Ente nell'ottica della massima flessibilità e dinamicità, in attuazione di quanto disposto dall'art.6 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, che detta i criteri generali sui quali deve basarsi l'organizzazione dell'Ente;

Dato atto che di conseguenza la rilevazione di eventuali eccedenze di personale debba essere effettuata unitamente alla revisione della dotazione organica e all'approvazione del fabbisogno di personale, in quanto tali determinazioni dovranno essere assunte tenendo conto delle esigenze funzionali sulla scorta degli obiettivi e dei compiti assegnati ad ogni singola struttura, nel rispetto degli strumenti di programmazione finanziaria;

Rilevato che occorre altresì tenere conto delle indicazioni fornite dai Responsabili di Area, prima di poter procedere alla ricognizione annuale prevista dalla normativa vigente;

Atteso che, ai fini della coerenza con le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA”* emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione in data 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, con nota prot.1301 del 1 febbraio 2021, il Responsabile dell'Area Amministrativa/Ufficio Personale ha richiesto a tutti i Responsabili di Area, ognuno per la propria articolazione organizzativa, la formalizzazione delle seguenti rilevanti informazioni:

- indicazioni delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti dell'ufficio, secondo criteri non meramente sostitutivi, ossia di vacanze da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future, verificando in via principale la possibilità di poter procedere ad una riconversione del personale assegnato anche mediante richiesta di specifici corsi di formazione;
- definizione per ogni profilo professionale richiesto delle competenze in relazione alle conoscenze, alle capacità e alle caratteristiche comportamentali ricercate, al fine di meglio calibrare la scelta dei candidati;
- distinzione del tipo di approvvigionamento se a tempo indeterminato o flessibile anche in funzione dell'evoluzione normativa, ovvero delle nuove tecnologie richieste in termini di specializzazione, dell'Area, verificando come tale personale sia necessario al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o operativi dell'ente come definiti nel piano della performance;
- indicazione, in relazione all'attività svolta anche a livello prospettico, di eventuali eccedenze di personale nella propria area ai sensi dell'art.33 del d.lgs.165/01;
- puntuale indicazione di servizi da esternalizzare o internalizzare motivando le ragioni di tali scelte, in funzione dell'economicità, efficienza e qualità dei servizi;

Comparata, infine, la Dotazione Organica di questo Comune (allegato C) con il personale con contratto a tempo indeterminato presente alla data del 31 dicembre 2020, anche in

relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, anche dalla suddetta comparazione obiettiva, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

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

Considerato inoltre che, al fine di procedere all'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023, in base alla normativa vigente, si rende necessario ricostruire brevemente l'attuale articolato quadro normativo, recentemente così modificato:

✓ Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, cd. Decreto Crescita, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019 n. 58 art. 33, comma 2, recante "Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria", nel quale si legge testualmente:

"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad 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, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico

dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale ridu-

zione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”;

- ✓ Dato atto che in data 27 aprile 2020 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il decreto ministeriale attuativo delle disposizioni contenute al comma 2, dell'articolo 33, del D.L. n. 34/2019, come sopra richiamate, ossia il D.M. 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” con il quale sono state individuate le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni;
- ✓ Evidenziato che tali misure innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

Considerato che il decreto 17 marzo 2020, attuativo delle disposizioni di cui al citato art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, oltre alla decorrenza del nuovo regime, disciplina i seguenti ambiti:

- specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- individuazione delle fasce demografiche e dei relativi valori-soglia;
- determinazione delle percentuali massime di incremento annuale;

Atteso che la Circolare esplicativa chiarisce i punti essenziali del D.M. e precisamente:

- al fine di non penalizzare i Comuni che, prima della predetta data, hanno legittimamente avviato procedure assunzionali con il previgente regime, anche con riguardo a *budgets* relativi ad anni precedenti, si ritiene che, con riferimento al solo anno 2020, possano esser fatte salve le predette procedure purché siano state effettuate entro il 20 aprile le comunicazioni obbligatorie ex articolo 34 bis della legge n.165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, sulla base dei piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente. Quanto precede solo ove siano state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili (principio contabile 5.1 di cui al paragrafo n. 1 dell'allegato 4.2 al d. lgs. 118/2011). Resta ferma la necessità di garantire la contestualità del previo esperimento della mobilità di cui all'articolo 34-bis del d.lgs. 165/2001 con le relative procedure di reclutamento, per cui, laddove la procedura di assunzione non venisse svolta contestualmente, l'istanza ai sensi della richiamata disposizione dovrà essere rinnovata, fermo restando quanto già detto in merito alla data del 20 aprile 2020

- l'articolo 2 contiene la definizione delle voci da inserire al numeratore e al denominatore del rapporto ai fini della determinazione del valore di riferimento per ciascuna amministrazione stabilendo ciò al fine di garantire certezza ed uniformità di indirizzo;
- anche le disposizioni in materia di trattamento economico accessorio contenute nell'art. 33 si applicano con la medesima decorrenza definita per il nuovo regime assunzionale (art. 1, comma 2);
- il decreto individua due distinte soglie, in relazione alle quali sono ipotizzabili le tre fattispecie che per la fascia demografica rappresentano i rispettivi valori-soglia di riferimento; il Comune di Campo nell'Elba appartiene alla fascia demografica da 3.000 a 4.999 abitanti il cui valore soglia è pari a 27,20%;
- in base al secondo comma dell'art. 4, i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia 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 non superiore a tale valore soglia;
- si stabilisce che la potenzialità espansiva della spesa esplicherà i suoi effetti progressivamente, secondo incrementi annuali indicati nel successivo paragrafo 2.4, a cui si rinvia, relativo alla definizione delle percentuali massime di incremento annuale (individuate dall'art. 5 del DM). Si fa presente che i valori percentuali riportati in tabella rappresentano un incremento rispetto alla base "spesa di personale 2018", per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti;
- si evidenzia che, per rendere possibile l'utilizzo effettivo delle risorse che si liberano in applicazione della nuova disciplina, l'articolo 6 specifica che *"la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296"*;

Rilevato che, in relazione a quanto disposto con il D.M. e alla circolare esplicativa:

- il Comune di Campo nell'Elba appartiene alla fascia demografica da 3.000 a 4.999 abitanti il cui valore soglia è pari a 27,20%.
- in base ai calcoli predisposti secondo le indicazioni tutte indicate nella circolare esplicativa il valore percentuale del nostro comune è pari al 13,78 % per cui molto al di sotto del valore soglia fissato con il D.M citato;
- pertanto la potenzialità espansiva della spesa del nostro Comune avviene per l'anno 2020 ed anni successivi in modo progressivo secondo le misure percentuali massime di incremento annuale nella misura che segue: 2020 pari al 19%, 2021 pari al 24%, 2022 pari al 26%, 2023 pari al 27%, 2024 pari al 28%;

Rilevata pertanto la possibilità di prevedere per il triennio 2021-2022-2023, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, le seguenti assunzioni:

Anno 2021

- n.1 unità Cat.C da assegnare all'Area Tecnica LL.PP. ed Ambiente con contratto di lavoro a tempo indeterminato full-time;

- n. 1 unità Cat.C da assegnare all'Area Finanziaria Tributaria, con contratto di lavoro a tempo indeterminato full-time;
- n. 1 unità Cat.C da assegnare all'Area Amministrativa, con contratto di lavoro a tempo indeterminato full-time;
- n.1 unità Cat.B da assegnare all'Area Tecnica LL.PP. ed Ambiente con contratto di lavoro a tempo indeterminato full-time;
da attuare prioritariamente mediante ricorso alle procedure di mobilità previste per legge, obbligatoria e volontaria tra Enti, ed in alternativa mediante procedure ordinarie;
- n.2 unità Cat. C da assegnare all'Area di Vigilanza con contratto di lavoro a tempo determinato full-time per n.7 mesi;
- n.1 unità Cat. B da assegnare all'Area Tecnica LL.PP. ed Ambiente con contratto di lavoro a tempo determinato full-time per n.8 mesi.

Nell'anno 2021 sarà portata a termine anche la procedura già avviata relativa all'assunzione di n. 2 unità Cat. C da assegnare all'Area Tecnica, predisponendo una eventuale proroga dell'assunzione a tempo determinato delle due unità già in servizio fino al 30 giugno 2021, onde consentire l'espletamento della procedura concorsuale.

Anno 2022

- nessuna assunzione di personale a tempo indeterminato
- n.2 unità Cat. C da assegnare all'Area di Vigilanza con contratto di lavoro a tempo determinato full-time per n.7 mesi.

Anno 2023

- nessuna assunzione di personale a tempo indeterminato
- n.2 unità Cat. C da assegnare all'Area di Vigilanza con contratto di lavoro a tempo determinato full-time per n.7 mesi.

Rilevato altresì che la previsione delle assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici (con una spesa prevista nell'anno 2021 pari ad € 129.000,00), sarà effettuata garantendo il rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;

Preso atto, riguardo a tale rispetto che, sulla base delle necessità operative dell'Ente, nell'Esercizio Finanziario 2009 sono risultati attivi i seguenti rapporti lavorativi riconducibili alle fattispecie in trattazione:

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	IMPORTO SPESA
Incarichi ex art. 110 –comma 2° - T.U. 267/2000 + personale a tempo determinato vari profili professionali	€ 169.745,60
Co. Co. Co. – Gestione Associata Archivi (per la quota di competenza del Comune)	€ 4.316,85
TOTALE SPESA	€ 174.062,45

Dato atto che sulla base delle necessità operative-funzionali rappresentate viene predisposta la seguente programmazione del lavoro flessibile per l'anno 2021 e seguenti, nel rigoroso rispetto dei vincoli finanziari di cui alla normativa suindicata:

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	IMPORTO SPESA
Incarichi ex art. 110 – comma 1° - T.U. 267/2000: n. 2 unità Cat. D, pos.econ. D 3 part -time + personale a tempo determinato: n.2 unità Cat. C, pos. econ. C1 full time (per 9 e 11 mesi) e n.2 unità Categoria C pos. econ. C1 full time (per 5 mesi),	€ 129.000,00
TOTALE SPESA	€ 129.000,00

Ritenuta detta programmazione meritevole di approvazione, in quanto la stessa risulta assolutamente rispettosa dei limiti imposti dal D.L. 78/2010 del 100% della spesa sostenuta nel 2009;

Richiamato l'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 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");

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;

Dato atto che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

Verificati inoltre i presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e che, in particolare, l'Ente:

- rispetta il vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013 di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 27/12/2006 n. 296;
- ha approvato il Piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006);

Atteso altresì che, come certificato dal Responsabile Area Finanziaria/Tributaria, le assunzioni previste risultano finanziariamente sostenibili nel tempo rilevato che:

- sono rispettose della media di spesa di personale calcolata per il triennio 2011-2013, periodo nel quale il Bilancio dell'Ente si è mantenuto in equilibrio;
- permettono il mantenimento degli Equilibri di Bilancio del triennio 2021-2023 come da allegato al Bilancio di Previsione 2021/2022/2023 in coso di approvazione, tenuto conto che verranno effettuate interamente nel 2021;

- non risultano finanziate da entrate straordinarie come indicato nella Nota Integrativa al Bilancio;

Rilevato inoltre che l'Ente non ha in programma di ricorrere ad ulteriore indebitamento per finanziare i programmi di investimento del prossimo triennio e che quindi non sono previsti incrementi di spesa per nuove rate di ammortamento mutui;

Visto il D.Lgs. n.81/15 in materia di lavoro a tempo determinato;

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 e nuove esigenze organizzative, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

Visto l'allegato organigramma (Allegato C – "Dotazione organica") nel quale sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna, compresa la previsione ed individuazione di eventuali posizioni organizzative;

Richiamate:

- la Deliberazione di Giunta Comunale n.211 del 25.09.1998 di approvazione del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi e del Regolamento Organico del Personale e le successive deliberazioni di modifica del Regolamento e dei suoi allegati;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 131 del 26.06.2019 con la quale si è proceduto ad approvare un generale processo di riorganizzazione dell'Ente, attraverso l'adozione di nuovi strumenti organizzativi, Organigramma e Funzionigramma, nonché alla modifica dell'art.9 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Rilevata la necessità di elaborare un progetto di parziale riorganizzazione della macrostruttura dell'Ente, Organigramma, e del relativo Funzionigramma, intendendo per tale l'elenco delle funzioni attribuite a ciascuna Area;

Richiamato altresì il C.C.N.L. vigente;

Viste:

- l'allegata certificazione del Responsabile Area Finanziaria relativa alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023;
- l'allegata relazione del Responsabile Area Amministrativa inviata all'Organo di Revisione Contabile ai fini del rilascio dell'attestazione ai sensi del comma 8 dell'art.19 della Legge 28.12.2001 n.448;
- l'allegata attestazione resa dall'Organo di Revisione Contabile, ai sensi del comma 8 dell'art.19 della Legge 28.12.2001 n.448;

Dato atto che dell'adozione del presente atto verrà data informazione alle Organizzazioni Sindacali;

Sentito il Segretario Comunale;

Visto il D.Lgs.165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni;

Visto il parere favorevole espresso all'Organo di Revisione Contabile;

Visti i pareri favorevoli espressi dai competenti Uffici ai sensi dell'art.49 del D.Lgs.267/00;

Con voti unanimi favorevoli, resi in modo palese,

DELIBERA

1. di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023, come segue:

Anno 2021

- n.1 unità Cat.C da assegnare all'Area Tecnica LL.PP. ed Ambiente con contratto di lavoro a tempo indeterminato full-time;
- n. 1 unità Cat.C da assegnare all'Area Finanziaria Tributaria, con contratto di lavoro a tempo indeterminato full-time;
- n. 1 unità Cat.C da assegnare all'Area Amministrativa, con contratto di lavoro a tempo indeterminato full-time;
- n.1 unità Cat.B da assegnare all'Area Tecnica LL.PP. ed Ambiente con contratto di lavoro a tempo indeterminato full-time;
da attuare prioritariamente mediante ricorso alle procedure di mobilità previste per legge, obbligatoria e volontaria tra Enti, ed in alternativa mediante procedure ordinarie;
- n.2 unità Cat. C da assegnare all'Area di Vigilanza con contratto di lavoro a tempo determinato full-time per n.7 mesi;
- n.1 unità Cat. B da assegnare all'Area Tecnica LL.PP. ed Ambiente con contratto di lavoro a tempo determinato full-time per n.8 mesi.

Nell'anno 2021 sarà portata a termine anche la procedura già avviata relativa all'assunzione di n. 2 unità Cat. C da assegnare all'Area Tecnica, predisponendo una eventuale proroga dell'assunzione a tempo determinato delle due unità già in servizio fino al 30 giugno 2021, onde consentire l'espletamento della procedura concorsuale.

Anno 2022

nessuna assunzione di personale a tempo indeterminato

- n.2 unità Cat. C da assegnare all'Area di Vigilanza con contratto di lavoro a tempo determinato full-time per n.7 mesi.

Anno 2023

nessuna assunzione di personale a tempo indeterminato

- n.2 unità Cat. C da assegnare all'Area di Vigilanza con contratto di lavoro a tempo determinato full-time per n.7 mesi.

2. di dare atto che l'attuazione del piano occupazionale proposta risulta rispettosa delle disposizioni in materia di calcolo delle capacità assunzionali degli Enti previste dal nuovo DPCM del 17 marzo 2020;

3. di dare atto che la spesa potenziale di personale a tempo indeterminato e determinato per il completamento dotazione organica è pari a € 1.481.694,87 per l'anno 2021 e pari ad € 1.499.361,08 per gli anni 2022 e 2023, e che la stessa rispetta comunque il vincolo di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., di €1.500.564,97, come da allegata Certificazione Area Finanziaria;
4. di dare atto che dalla ricognizione effettuata dai singoli Responsabili di Area sulla base del modello organizzativo proposto, di cui al comma 1 dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n.183 (legge di stabilità 2012), nell'organico di questo Comune, non risultano situazioni di soprannumero o comunque eccedenze di personale rispetto alle esigenze funzionali assegnate, come dagli stessi attestato;
5. di dare atto che l'incremento di spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, determinato in € 225.91,97, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, nonché che la spesa complessiva prevista rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", oltre i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);
6. di dare atto che la programmazione del lavoro flessibile per l'anno 2021 e seguenti, avverrà nel rigoroso rispetto dei vincoli finanziari di cui alla normativa normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale e prevederà le sotto riportate tipologie:

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	IMPORTO SPESA
Incarichi ex art. 110 – comma 1° - T.U. 267/2000: n. 2 unità Cat. D, pos.econ. D 3 part -time + personale a tempo determinato: n.2 unità Cat. C, pos. econ. C1 full time (per 9 e 11 mesi) e n.2 unità Categoria C pos. econ. C1 full time (per 5 mesi),	€ 129.000,00
TOTALE SPESA	€ 129.000,00

7. di approvare l'Allegato C "Dotazione organica", che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, nel quale sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna ed i relativi dipendenti (*numero, categoria, profilo professionale*), compresa la previsione ed individuazione di eventuali posizioni organizzative;
8. di approvare i nuovi strumenti organizzativi, che allegati al presente atto ne costituiscono parte integrante e sostanziale:
 - Organigramma (Allegato N.1);
 - Funzionigramma (Allegato N.2);

- 9.** di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in “Amministrazione trasparente”, nell’ambito degli “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato” di cui all’art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
- 10.** 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 D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
- 11.** di incaricare il Responsabile dell’Area Amministrativa/Ufficio Personale e il Responsabile Area Finanziaria Tributaria di provvedere alla redazione di ogni atto necessario e conseguente;
- 12.** di trasmettere la presente deliberazione alle OO.SS. ed alla R.S.U.;
- 13.** di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell’art.134 del D.lgs. n.267/00, con separata votazione unanime favorevole resa in forma palese, in considerazione della sua propedeuticità rispetto all’approvazione del Bilancio di Previsione 2020/2022.



COMUNE DI CAMPO NELL'ELBA
Provincia di Livorno

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

Verbale n. 12 del 31.03.2021

IL SINDACO
MONTAUTI DAVIDE

IL SEGRETARIO
ROSSI ANTONELLA