



COMUNE DI VOLPIANO
Città Metropolitana di Torino



**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE N. 105 DEL 11/07/2019**

OGGETTO:

Ricognizione annuale delle eccedenze di personale, integrazione piano occupazionale 2019 e approvazione piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2021/2022.

L'anno duemiladiciannove addì undici del mese di luglio alle ore diciannove e minuti quindici nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale.

Sono presenti per la trattazione del presente punto all'O.d.G. i sottoelencati Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. DE ZUANNE Emanuele - Sindaco	Giust.
2. BERARDO Irene - Assessore	Sì
3. PANICHELLI Giovanni - Assessore	Giust.
4. CISOTTO Andrea - Vice Sindaco	Sì
5. SCIRETTI Marco - Assessore	Sì
6. GIGLIOTTI Elisa - Assessore	Sì
Totale Presenti:	4
Totale Assenti:	2

Assiste all'adunanza il Segretario Generale Signor DEVECCHI Dott. Paolo il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

OGGETTO:

Ricognizione annuale delle eccedenze di personale, integrazione piano occupazionale 2019 e approvazione piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2021/2022.

LA GIUNTA COMUNALE

Dato atto che

gli enti locali, nel procedere ad effettuare delle assunzioni, devono in via preventiva analizzare le disposizioni di fonte primaria concernenti i vincoli di spesa e i vincoli assunzionali (sia di carattere generale sia di carattere speciale) che impongono adempimenti propedeutici al reclutamento del personale;

i vincoli, direttamente collegati alla spesa del personale, rappresentano la concretizzazione del principio di contenimento della spesa pubblica, perseguito dal Legislatore da almeno un decennio e quelli di finanza pubblica, complessivamente finalizzati ai risparmi di spesa corrente, rappresentano la diretta conseguenza delle misure necessarie al conseguimento degli obiettivi posti dalla programmazione economica finanziaria dell'Unione europea, i quali sono stati trasfusi, con le recenti riforme, nella Costituzione repubblicana (in particolare, il riferimento è agli artt. 81, 97 e 119 novellati con L. Cost 1/2012). Per il raggiungimento degli obiettivi posti all'Italia in sede comunitaria, il legislatore, a partire dalla legge finanziaria n. 296/2006, ha imposto dei limiti alle facoltà assunzionali degli Enti locali, i quali sono stati diversamente declinati in base alla natura, alla dimensione ed all'eventuale virtuosità dell'ente destinatario del vincolo, con il compito primario di assolvere alla funzione di contenimento della spesa corrente ai fini del coordinamento della finanza pubblica, anche attraverso la progressiva riduzione della spesa del personale. In tal senso, la Corte Costituzionale ha statuito, in via definitiva, che le misure riguardanti la spesa personale sono inderogabili, in quanto il loro rispetto concorre ad assicurare (sotto forma di riduzione della componente corrente della spesa) il conseguimento degli equilibri complessivi di finanza pubblica;

il primo degli obiettivi da perseguire da parte degli enti locali è come sopra accennato, il conseguimento dei saldi di finanza pubblica come diretta conseguenza dell'applicazione dei canoni imposti dalla legge 243/2012 attuativa del riformulato articolo 81 della Costituzione. Dalla violazione della predetta disposizione discende il divieto di assunzione. Da molti anni, al fine di ridurre la spesa corrente, gli enti locali sono soggetti ad una disciplina vincolistica in materia di spese per il personale, nonché a vincoli assunzionali che determinano effetti sul turn over incidendo sul tasso di sostituzione del personale in servizio. In questo contesto normativo, il legislatore è intervenuto sui meccanismi di contenimento della spesa, come detto, con la legge finanziaria per l'anno 2007 introducendo una disciplina diversificata per gli enti sottoposti al Patto di stabilità interno e quelli di minori dimensioni non sottoposti al Patto. Nello specifico, per i primi - e tra questi figura il Comune di Volpiano -, vengono inseriti i vincoli di spesa del personale stabiliti dall'art. 1 commi 557 e ss. della L. 296/2006, alla cui violazione consegue il divieto di assunzione nell'anno successivo (comma 557 ter);

la Corte Costituzionale ha – come già anticipato più sopra - da tempo affermato come da un lato, i vincoli imposti dal legislatore statale all'incremento dell'aggregato “spesa di personale” di cui all'art. 1 commi 557 e ss, costituiscono principi fondamentali di coordinamento della finanza pubblica e, dall'altro, che il raggiungimento dell'obiettivo di contenimento della spesa del

personale deve essere perseguito con azioni da modulare nell'ambito dell'autonomia di ciascun ente, che è facoltizzato a comprimere le voci di spesa ritenute più opportune (Corte cost., sentenze n. 108/2011 e n. 27/2014). Afferente al richiamato principio di riduzione della spesa, e quale sua concretizzazione, il legislatore ha introdotto e continuamente modificato una serie di vincoli assunzionali espressi in termini percentuali sulle cessazioni e finalizzati a regolare il turn over del personale ed in particolare di quello a tempo indeterminato. Il citato articolo 1, comma 557 impone agli enti (ex soggetti al patto di stabilità) un vincolo assunzionale percentualmente parametrato alla spesa per cessazioni avvenute nel precedente anno e nel corso degli anni, sono state variate costantemente le percentuali assunzionali in relazione alla spesa per i cessati. Con il comma 557 quater della predetta legge 296/2006 - come introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014 a far data dal 2014 -viene inoltre valorizzato il principio del contenimento della spesa di personale, il quale, di fatto, va a sostituire quello di tendenziale riduzione dell'analoga spesa che, come visto sino ad allora, aveva caratterizzato le politiche del personale degli enti locali che erano soggetti al rispetto del patto di stabilità;

Evidenziato che, per quanto concerne altri vincoli e adempimenti di contenuto programmatico presenti nell'ordinamento che si possono definire generali e che producono i loro effetti in relazione all'esercizio della facoltà assunzionale, si annoverano:

- l'adozione del Piano triennale dei fabbisogni del personale nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica ed in osservanza delle linee di indirizzo (per gli enti territoriali concertate in sede di Conferenza Unificata), ed eventuale rimodulazione della dotazione espressa in termini di potenziale limite finanziario massimo (di cui si dirà di seguito) ai sensi del combinato disposto dei rimodulati commi 2, 3 e 6 ter dell'art. 6 del d.lgs. 165/2001 (a seguito della riscrittura dell'articolo da parte dell'art. 4 del d.lgs. 75/2017);
- la comunicazione, da parte di ciascuna amministrazione pubblica, del predetto Piano triennale al Dipartimento della funzione pubblica da effettuarsi entro trenta giorni dalla relativa adozione (attuale art. 6 ter, comma 5 del d.lgs. 165/2001);
- l'approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'articolo 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";
- la dichiarazione annuale da parte dell'ente, con apposito atto ricognitivo da comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, dalla quale emerga l'assenza di personale in sovrannumero o in eccedenza (art. 33 del d.lgs. 165/2001 come riscritto dall'articolo 16 della legge 183/2011);
- l'adozione di un documento programmatico, denominato Piano della performance (art. 10 comma 5 del d.lgs. 150/2009), che per gli Enti locali integra il PEG (art. 169, comma 3-bis, del TUEL);
- la verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco della Regione/Dipartimento della Funzione Pubblica per avviare procedure concorsuali e nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a dodici mesi (art 34, comma 6 d.lgs. 165/2001);
- l'utilizzo dei lavoratori collocati in mobilità ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. 95/2012 e dell'art. 3 del D.L. 101/2013, che a domanda hanno chiesto la ricollocazione (art. 2, comma 13 D.L. 95/2012 applicabile a tutte le amministrazioni ai sensi del comma 14 del citato

articolo 2 in caso di “...eccedenza dichiarata per ragioni funzionali o finanziarie dell'amministrazione).

Ai suddetti vincoli assunzionali, si deve aggiungere l'ipotesi prevista dall'articolo 3, comma 101 della legge 24 dicembre 2007, n. 244 recante “*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2008)*” che al secondo periodo dispone “*In caso di assunzione di personale a tempo pieno è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta*”.

Le amministrazioni territoriali sono soggette:

- oltre che ai vincoli di carattere generale - anche ad ulteriori vincoli, nello specifico al:
- rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine per l'invio alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche ex art. 13, legge n.196/2009, dei relativi dati, nei trenta giorni dalla loro approvazione, D.L. n. 113/2016, art. 9, comma 1 quinquies;
- trasmissione delle informazioni richieste da parte degli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi del DPCM 243/2012 (art. 1, comma 508, Legge n. 232/2016);
- obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (enti ex soggetti al patto) ai sensi del combinato disposto dell'art. 1 commi 557 e 557 quater della legge 296/2006 aggiunto, quest'ultimo, dall'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014);
- invio sulla piattaforma <<http://pareggiobilancio.mef.gov.it>>, entro il 31 marzo – o comunque entro il 30 maggio - della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali;
- assenza della condizione di deficiarietà strutturale e di dissesto (art. 243 comma 1 TUEL);

Rilevato che

i comuni con popolazione oltre 1000 abitanti (soggetti al patto di stabilità nel 2015), dall'anno 2019, possono procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato nel limite del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente (art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014);

la legge n. 26/2019, di conversione del D.L. n. 4/2019, ha previsto che, per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le Regioni e gli Enti locali possono computare, 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;

il ricostruito quadro normativo ha di recente subito un radicale mutamento a seguito dell'entrata in vigore del D.L. 34/2019 recante Misure urgenti di crescita economica che, all'art. 33 riscrive l'intera disciplina dei vincoli di spesa ed assunzionali cui sono sottoposti i comuni. Detto articolo rubricato “*Assunzione di personale nelle Regioni a statuto ordinario e nei Comuni in base alla sostenibilità finanziaria*), infatti, dispone al comma 2 dedicato ai comuni che “*2. 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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, 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, previa intesa in 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 predetto valore soglia. 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 le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo 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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 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”.

La norma appena richiamata, come emerge da una puntuale lettura, muta le modalità di individuazione del limite cui sono sottoposti i comuni nell'ambito dell'esercizio delle facoltà inerenti il soddisfacimento del fabbisogno di personale mediante il ricorso al reclutamento. Tuttavia, l'applicazione della nuova disposizione rimane legata all'adozione entro sessanta giorni dalla sua entrata in vigore di un apposito 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. Detto decreto è finalizzato ad individuare 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 in relazione alle quali ogni comune potrà adeguare il proprio piano triennale di fabbisogno di personale già adottato.

Si ritiene che gli enti, in attesa dell'adozione del suddetto atto prodromico alla compiuta applicazione della nuova disciplina, debbano far riferimento ai vincoli assunzionali sopra richiamati: ovverosia quelli previsti dall'art. 1 commi 557 e 562 della legge 296/2006;

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;
- 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;
- 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.;

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 a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Precisato che con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", e che comunque le stesse non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma restando l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e altre norme specifiche vigenti;

Ai sensi del D.Lgs. 75/2017 e delle predette linee di indirizzo è stato superato il tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate. La nuova dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una dotazione di spesa potenziale massima per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale in aggiunta ai posti attualmente coperti. Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turnover, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente. Per i comuni prima soggetti al patto di stabilità ed ora agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale. Ad ogni buon conto la spesa potenziale massima per il Comune di Volpiano è quella contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013 di €. 2.083.349,96 (spesa al lordo di oneri riflessi ed Irap, con esclusione degli oneri per rinnovi contrattuali);

Ritenuto necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla ricognizione del personale in esubero;

Dato atto che è nelle intenzioni di questa amministrazione procedere ad alcune valutazioni in ordine all'assetto organizzativo, che potranno essere nella sua parziale revisione, comunque in coerenza ed armonia con il presente provvedimento;

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Considerati inoltre i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente in coerenza con il Piano delle Performance dell'Ente, approvato definitivamente con deliberazione di G.C. n. 91 del 24.06.2019, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale che vengono tutti rispettati dal Comune di Volpiano;

Vista la deliberazione n. 90/2019 della sezione controllo della Corte dei Conti della Lombardia, che ha confermato che i trasferimenti per mobilità volontaria non possono essere calcolati come “risparmio utile” ai fini di un’assunzione dall’ esterno della Pubblica Amministrazione tramite selezione/ concorso pubblico o scorrimento di valida graduatoria, perché il loro costo continua a gravare il “sistema Pubblica Amministrazione”;

Rilevato che, ai sensi dell’art. 28 del 78/2010 e della delibera Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, n. 2/2015, l’Ente è tenuto a rispettare il limite per il lavoro flessibile pari al 100% della spesa sostenuta per le medesime finalità nel 2009, ovvero pari al 100% della media del triennio 2007-2009 (€ 5.976,82), qualora la spesa per il lavoro flessibile sostenuta nel 2009 fosse pari a zero (situazione del Comune di Volpiano);

Dato atto che:

nel corso dell’anno 2019 sono previste diverse cessazioni per accesso a trattamento di quiescenza/mobilità:

- n. 1 Istruttore Direttivo Servizi Amministrativi, cat. D, attualmente Responsabile del Servizio Socio Assistenziale Educativo Culturale che cesserà il 30 novembre 2019 per accesso a trattamento anticipato di quiescenza
- n. 1 Collaboratore professionale terminalista, cat. B3, presso Settore Servizi Finanziari che cesserà in data 20 dicembre 2019 per accesso a trattamento anticipato di quiescenza
- n. 1 Istruttore Direttivo Polizia Municipale, cat. D, presso Settore Polizia Municipale che cesserà in data 31 dicembre 2019 per accesso a trattamento anticipato di quiescenza
- n. 1 Collaboratore professionale amministrativo con funzioni di messo notificatore, cat. B3, presso Servizi Amministrativi Istituzionali che cesserà in data 31 dicembre 2019 per accesso a trattamento anticipato di quiescenza

medio tempore, per far fronte alle gravi carenze di personale dei Servizi Tecnici, si è fatto ricorso all’outsourcing mediante appalto di servizi a imprese specializzate ed a professionisti del settore, volti a garantire un opportuno supporto tecnico agli uffici sguarniti;

un Istruttore Direttivo Polizia Municipale, cat. D, attualmente Responsabile del Settore Polizia Municipale è in posizione di comando parziale presso il Comune di Mappano per n. 12 ore settimanali fino al 31 luglio e per 18 ore settimanali fino al 31 dicembre 2019; il dipendente ha manifestato altresì l’intenzione di trasferirsi presso tale Comune, mediante partecipazione a bando di mobilità ed è allo studio, con il Comune di Mappano, di effettuare il trasferimento, eventualmente anche prima di fine anno 2019;

al momento, per supplire alle suddette previste cessazioni, è stata attivata con la Regione Piemonte la procedura di “mobilità obbligatoria” disciplinata agli articoli 34 e 34-bis del D.Lgs. 165/2001 e, contemporaneamente (anche se non è più obbligatoria ai sensi del *decreto concretezza*), è stata attivata la procedura della mobilità volontaria ex art. 30, comma 2-bis del Testo Unico del pubblico impiego, a mezzo della pubblicazione di un avviso di mobilità volontaria intercompartimentale ex artt. 1, comma 47 della legge 311/2004 e 30 e seguenti del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. per la copertura dei seguenti profili professionali con le relative tempistiche:

Fine anno 2019

- n. 1 messo notificatore (indifferentemente in categoria B1, B3, C1) presso i Servizi Amministrativi Istituzionali

- n. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C1, presso il Servizio Socio Assistenziale Educativo Culturale
- n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile, cat. C1, presso il Settore Servizi Finanziari

Al fine di addivenire nel più breve tempo possibile alla sostituzione del personale è stato pubblicato anche un avviso di manifestazione di interesse per idonei in graduatorie di concorsi pubblici espletati da altri enti per la copertura dei surriferiti posti per eventualmente poter attingere da tali graduatorie prima di dover procedere a indire il concorso pubblico;

Considerata la necessità di procedere ad integrare il piano occupazionale 2019 e prevedere per il triennio 2020-2021-2022 **in sostituzione di personale che cesserà nel periodo, nel rispetto di tutti i limiti di legge attualmente vigenti ed ispirati ad una rigorosa politica di controllo e contenimento della spesa pubblica** :

Fine ANNO 2019

- indizione di procedura di mobilità volontaria esterna compartimentale/intercompartimentale e/o eventuale scorrimento di graduatoria di altro ente e/o concorso pubblico per cercare di coprire i seguenti posti:
- n. 1 messo notificatore (indifferentemente in categoria B1, B3, C1) presso i Servizi Amministrativi Istituzionali
- n. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C1, presso il Servizio Socio Assistenziale Educativo Culturale
- n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile, cat. C1, presso il Settore Servizi Finanziari
- eventuale utilizzo dello strumento del lavoro occasionale a favore di soggetti in stato di povertà, disabilità, detenzione, tossicodipendenza o che fruiscono di ammortizzatori sociali nell'ambito della spesa sostenuta per il lavoro flessibile nel triennio 2007-2009 (€ 5.976,82)
- eventuale trasformazione di rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time e viceversa e variazione del rapporto di lavoro part-time dei dipendenti
- eventuale “mobilità per interscambio” o “mobilità per compensazione” ai sensi dell’art. 7 del D.P.C.M. 325/1988, che acconsente in ogni momento, nell’ambito delle dotazioni organiche, la mobilità dei singoli dipendenti presso la stessa od altre amministrazioni, anche di diverso comparto, nei casi di domanda congiunta di compensazione con altri dipendenti di corrispondente profilo professionale, previo nulla osta dell’amministrazione di provenienza e di quella di destinazione
- indizione di procedura di mobilità volontaria esterna compartimentale/intercompartimentale e/o eventuale scorrimento di graduatoria di altro ente e/o concorso pubblico per cercare di coprire eventuali altri posti che si dovessero rendere vacanti e che si ritenesse opportuno coprire
- nelle circostanze in cui, anche in via transitoria, vi fossero evidenti carenze di copertura di fabbisogno di risorse umane, laddove applicabili in ragione della natura degli specifici servizi, si potrebbe dover continuare a fare ricorso all’outsourcing mediante appalto di servizi

ANNO 2020

- indizione di procedura di mobilità volontaria esterna compartimentale/intercompartimentale e/o eventuale scorrimento di graduatoria di altro ente e/o concorso pubblico per cercare di coprire tutti i posti che si renderanno presumibilmente vacanti nell'anno; allo stato attuale della normativa previdenziale:
 - n. 1 Istruttore direttivo specialista di vigilanza, cat. D, presso Settore Polizia Municipale
 - n. 1 Agente Polizia Municipale, cat. C1, presso il Settore Polizia Municipale
 - n. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C, presso Servizi Demografici
 - n. 1 Esecutore Amministrativo, cat. B1, presso Servizio Socio Assistenziale Educativo Culturale
 - n. 1 Istruttore Educatore Asili Nido, cat. C, presso Servizio Socio Assistenziale Educativo Culturale
- eventuale trasformazione di rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time e viceversa e variazione del rapporto di lavoro part-time dei dipendenti;
- eventuale "mobilità per interscambio" o "mobilità per compensazione" ai sensi dell'art. 7 del D.P.C.M. 325/1988, che acconsente in ogni momento, nell'ambito delle dotazioni organiche, la mobilità dei singoli dipendenti presso la stessa od altre amministrazioni, anche di diverso comparto, nei casi di domanda congiunta di compensazione con altri dipendenti di corrispondente profilo professionale, previo nulla osta dell'amministrazione di provenienza e di quella di destinazione
- eventuale utilizzo dello strumento del lavoro occasionale a favore di soggetti in stato di povertà, disabilità, detenzione, tossicodipendenza o che fruiscono di ammortizzatori sociali nell'ambito della spesa sostenuta per il lavoro flessibile nel triennio 2007-2009 (€ 5.976,82)
- nelle circostanze in cui, anche in via transitoria, vi fossero evidenti carenze di copertura di fabbisogno di risorse umane, laddove applicabili in ragione della natura degli specifici servizi, si potrebbe dover continuare a fare ricorso all'outsourcing mediante appalto di servizi

ANNO 2021

- indizione di procedura di mobilità volontaria esterna compartimentale/intercompartimentale e/o eventuale scorrimento di graduatoria di altro ente e/o concorso pubblico per cercare di coprire tutti i posti che si renderanno presumibilmente vacanti nell'anno; allo stato attuale della normativa previdenziale:
 - n. 2 Istruttore Educatore Asili Nido, cat. C, presso Servizio Socio Assistenziale Educativo Culturale
 - n. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C, presso Servizi Amministrativi Istituzionali
 - n. 1 Istruttore Bibliotecario, cat. C, presso Servizio Socio Assistenziale Educativo Culturale
 - n. 1 Esecutore Amministrativo, cat. B1, presso Servizi Amministrativi Istituzionali
 - n. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C, presso Settore Polizia Municipale
- eventuale trasformazione di rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time e viceversa e variazione del rapporto di lavoro part-time dei dipendenti;
- eventuale "mobilità per interscambio" o "mobilità per compensazione" ai sensi dell'art. 7 del D.P.C.M. 325/1988, che acconsente in ogni momento, nell'ambito delle dotazioni organiche, la mobilità dei singoli dipendenti presso la stessa od altre amministrazioni, anche di diverso comparto, nei casi di domanda congiunta di compensazione con altri dipendenti di

corrispondente profilo professionale, previo nulla osta dell'amministrazione di provenienza e di quella di destinazione

- eventuale utilizzo dello strumento del lavoro occasionale a favore di soggetti in stato di povertà, disabilità, detenzione, tossicodipendenza o che fruiscono di ammortizzatori sociali nell'ambito della spesa sostenuta per il lavoro flessibile nel triennio 2007-2009 (€ 5.976,82)
- nelle circostanze in cui, anche in via transitoria, vi fossero evidenti carenze di copertura di fabbisogno di risorse umane, laddove applicabili in ragione della natura degli specifici servizi, si potrebbe dover continuare a fare ricorso all'outsourcing mediante appalto di servizi

ANNO 2022

- indicazione di procedura di mobilità volontaria esterna compartimentale/intercompartimentale e/o eventuale scorrimento di graduatoria di altro ente e/o concorso pubblico per cercare di coprire tutti i posti che si renderanno presumibilmente vacanti nell'anno; allo stato attuale della normativa previdenziale:
 - n. 1 Responsabile Servizio Lavori Pubblici e Patrimonio, cat. D3, presso Servizio Lavori Pubblici e Patrimonio
 - n. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C, presso Servizio Socio Assistenziale Educativo Culturale
- eventuale trasformazione di rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time e viceversa e variazione del rapporto di lavoro part-time dei dipendenti;
- eventuale "mobilità per interscambio" o "mobilità per compensazione" ai sensi dell'art. 7 del D.P.C.M. 325/1988, che acconsente in ogni momento, nell'ambito delle dotazioni organiche, la mobilità dei singoli dipendenti presso la stessa od altre amministrazioni, anche di diverso comparto, nei casi di domanda congiunta di compensazione con altri dipendenti di corrispondente profilo professionale, previo nulla osta dell'amministrazione di provenienza e di quella di destinazione
- eventuale utilizzo dello strumento del lavoro occasionale a favore di soggetti in stato di povertà, disabilità, detenzione, tossicodipendenza o che fruiscono di ammortizzatori sociali nell'ambito della spesa sostenuta per il lavoro flessibile nel triennio 2007-2009 (€ 5.976,82)
- nelle circostanze in cui, anche in via transitoria, vi fossero evidenti carenze di copertura di fabbisogno di risorse umane, laddove applicabili in ragione della natura degli specifici servizi, si potrebbe dover continuare a fare ricorso all'outsourcing mediante appalto di servizi

Il surriferito piano potrà essere successivamente modificato e integrato qualora fosse necessario o opportuno.

Richiamato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Richiamati altresì i C.C.N.L. e il C.C.D.I. vigenti;

Si precisa che, al 31 dicembre 2018, il rapporto tra gli abitanti del Comune di Volpiano, 15.450, ed i dipendenti in servizio, 62, era pari a: 249, cioè 1 dipendente ogni 249 abitanti.

Il Ministero dell'Interno, col decreto del 10 aprile 2017, ha individuato il rapporto medio tra dipendenti comunali e abitanti per i comuni con fascia demografica da 10.000 a 19.999 abitanti per

il periodo 2017-2019 pari a 1 dipendente ogni 158 abitanti, quindi il Comune di Volpiano è ampiamente sottodotato in organico poiché potenzialmente potrebbe avere in servizio circa 97 dipendenti (tale decreto si riferisce agli enti in condizioni di dissesto, di cui questo ente non fa parte, per i quali tale numero rappresenta un limite non valicabile);

Rilevato che del contenuto del presente provvedimento è stata fornita la prescritta informazione ai Revisori dei Conti e alle Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 168 in data 19/11/2018 con la quale risulta approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019-2021;

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 e conta attualmente 62 dipendenti;

Visto il parere favorevole dell'Organo di Revisione Economico-Finanziaria ai contenuti del presente provvedimento;

Visti i pareri favorevoli espressi in ordine alla regolarità tecnica dal Responsabile del Servizio Personale e in ordine alla regolarità contabile dal Responsabile del Settore Servizi Finanziari ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.;

Con voti unanimi e favorevoli espressi dagli aventi diritto in forma palese;

DELIBERA

- 1) Di precisare che a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero.
- 2) di approvare, ai sensi e per gli effetti delle premesse narrative che quivi si intendono integralmente riportate, l'integrazione del piano occupazionale per l'anno 2019 e il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2021/2022, **in sostituzione di personale che cesserà nel periodo, nel rispetto di tutti i limiti di legge attualmente vigenti ed ispirati ad una rigorosa politica di controllo e contenimento della spesa pubblica** come segue:

Fine ANNO 2019

- indizione di procedura di mobilità volontaria esterna compartimentale/intercompartimentale e/o eventuale scorrimento di graduatoria di altro ente e/o concorso pubblico per cercare di coprire i seguenti posti:
- n. 1 messo notificatore (indifferentemente in categoria B1, B3, C1) presso i Servizi Amministrativi Istituzionali
- n. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C1, presso il Servizio Socio Assistenziale Educativo Culturale
- n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile, cat. C1, presso il Settore Servizi Finanziari
- eventuale utilizzo dello strumento del lavoro occasionale a favore di soggetti in stato di povertà, disabilità, detenzione, tossicodipendenza o che fruiscono di ammortizzatori sociali nell'ambito della spesa sostenuta per il lavoro flessibile nel triennio 2007-2009 (€ 5.976,82)

- eventuale trasformazione di rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time e viceversa e variazione del rapporto di lavoro part-time dei dipendenti
- eventuale “mobilità per interscambio” o “mobilità per compensazione” ai sensi dell’art. 7 del D.P.C.M. 325/1988, che acconsente in ogni momento, nell’ambito delle dotazioni organiche, la mobilità dei singoli dipendenti presso la stessa od altre amministrazioni, anche di diverso comparto, nei casi di domanda congiunta di compensazione con altri dipendenti di corrispondente profilo professionale, previo nulla osta dell’amministrazione di provenienza e di quella di destinazione
- indizione di procedura di mobilità volontaria esterna compartimentale/intercompartimentale e/o eventuale scorrimento di graduatoria di altro ente e/o concorso pubblico per cercare di coprire eventuali altri posti che si dovessero rendere vacanti e che si ritenesse opportuno coprire
- nelle circostanze in cui, anche in via transitoria, vi fossero evidenti carenze di copertura di fabbisogno di risorse umane, laddove applicabili in ragione della natura degli specifici servizi, si potrebbe dover continuare a fare ricorso all’outsourcing mediante appalto di servizi

ANNO 2020

- indizione di procedura di mobilità volontaria esterna compartimentale/intercompartimentale e/o eventuale scorrimento di graduatoria di altro ente e/o concorso pubblico per cercare di coprire tutti i posti che si renderanno presumibilmente vacanti nell’anno; allo stato attuale della normativa previdenziale:
 - n. 1 Istruttore direttivo specialista di vigilanza, cat. D, presso Settore Polizia Municipale
 - n. 1 Agente Polizia Municipale, cat. C1, presso il Settore Polizia Municipale
 - n. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C, presso Servizi Demografici
 - n. 1 Esecutore Amministrativo, cat. B1, presso Servizio Socio Assistenziale Educativo Culturale
 - n. 1 Istruttore Educatore Asili Nido, cat. C, presso Servizio Socio Assistenziale Educativo Culturale
- eventuale trasformazione di rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time e viceversa e variazione del rapporto di lavoro part-time dei dipendenti;
- eventuale “mobilità per interscambio” o “mobilità per compensazione” ai sensi dell’art. 7 del D.P.C.M. 325/1988, che acconsente in ogni momento, nell’ambito delle dotazioni organiche, la mobilità dei singoli dipendenti presso la stessa od altre amministrazioni, anche di diverso comparto, nei casi di domanda congiunta di compensazione con altri dipendenti di corrispondente profilo professionale, previo nulla osta dell’amministrazione di provenienza e di quella di destinazione
- eventuale utilizzo dello strumento del lavoro occasionale a favore di soggetti in stato di povertà, disabilità, detenzione, tossicodipendenza o che fruiscono di ammortizzatori sociali nell’ambito della spesa sostenuta per il lavoro flessibile nel triennio 2007-2009 (€ 5.976,82)
- nelle circostanze in cui, anche in via transitoria, vi fossero evidenti carenze di copertura di fabbisogno di risorse umane, laddove applicabili in ragione della natura degli specifici servizi, si potrebbe dover continuare a fare ricorso all’outsourcing mediante appalto di servizi

ANNO 2021

- indizione di procedura di mobilità volontaria esterna compartimentale/intercompartimentale e/o eventuale scorrimento di graduatoria di altro ente e/o concorso pubblico per cercare di coprire tutti i posti che si renderanno presumibilmente vacanti nell'anno; allo stato attuale della normativa previdenziale:
 - n. 2 Istruttore Educatore Asili Nido, cat. C, presso Servizio Socio Assistenziale Educativo Culturale
 - n. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C, presso Servizi Amministrativi Istituzionali
 - n. 1 Istruttore Bibliotecario, cat. C, presso Servizio Socio Assistenziale Educativo Culturale
 - n. 1 Esecutore Amministrativo, cat. B1, presso Servizi Amministrativi Istituzionali
 - n. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C, presso Settore Polizia Municipale
- eventuale trasformazione di rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time e viceversa e variazione del rapporto di lavoro part-time dei dipendenti;
- eventuale "mobilità per interscambio" o "mobilità per compensazione" ai sensi dell'art. 7 del D.P.C.M. 325/1988, che acconsente in ogni momento, nell'ambito delle dotazioni organiche, la mobilità dei singoli dipendenti presso la stessa od altre amministrazioni, anche di diverso comparto, nei casi di domanda congiunta di compensazione con altri dipendenti di corrispondente profilo professionale, previo nulla osta dell'amministrazione di provenienza e di quella di destinazione
- eventuale utilizzo dello strumento del lavoro occasionale a favore di soggetti in stato di povertà, disabilità, detenzione, tossicodipendenza o che fruiscono di ammortizzatori sociali nell'ambito della spesa sostenuta per il lavoro flessibile nel triennio 2007-2009 (€ 5.976,82)
- nelle circostanze in cui, anche in via transitoria, vi fossero evidenti carenze di copertura di fabbisogno di risorse umane, laddove applicabili in ragione della natura degli specifici servizi, si potrebbe dover continuare a fare ricorso all'outsourcing mediante appalto di servizi

ANNO 2022

- indizione di procedura di mobilità volontaria esterna compartimentale/intercompartimentale e/o eventuale scorrimento di graduatoria di altro ente e/o concorso pubblico per cercare di coprire tutti i posti che si renderanno presumibilmente vacanti nell'anno; allo stato attuale della normativa previdenziale:
 - n. 1 Responsabile Servizio Lavori Pubblici e Patrimonio, cat. D3, presso Servizio Lavori Pubblici e Patrimonio
 - n. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C, presso Servizio Socio Assistenziale Educativo Culturale
- eventuale trasformazione di rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time e viceversa e variazione del rapporto di lavoro part-time dei dipendenti;
- eventuale "mobilità per interscambio" o "mobilità per compensazione" ai sensi dell'art. 7 del D.P.C.M. 325/1988, che acconsente in ogni momento, nell'ambito delle dotazioni organiche, la mobilità dei singoli dipendenti presso la stessa od altre amministrazioni, anche di diverso comparto, nei casi di domanda congiunta di compensazione con altri dipendenti di corrispondente profilo professionale, previo nulla osta dell'amministrazione di provenienza e di quella di destinazione

- eventuale utilizzo dello strumento del lavoro occasionale a favore di soggetti in stato di povertà, disabilità, detenzione, tossicodipendenza o che fruiscono di ammortizzatori sociali nell'ambito della spesa sostenuta per il lavoro flessibile nel triennio 2007-2009 (€ 5.976,82)
- nelle circostanze in cui, anche in via transitoria, vi fossero evidenti carenze di copertura di fabbisogno di risorse umane, laddove applicabili in ragione della natura degli specifici servizi, si potrebbe dover continuare a fare ricorso all'outsourcing mediante appalto di servizi

Il surriferito piano potrà essere successivamente modificato e integrato qualora fosse necessario o opportuno.

- 3) di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra ammontando per ciascun anno, esclusi gli aumenti contrattuali, a presunti € 1.957.127,86 rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché 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 triennio 2011-2013 che per il Comune di Volpiano ammonta a € 2.083.349,96).
- 4) di precisare che la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è data dal personale attualmente in servizio e da quello che verrà successivamente assunto in sostituzione dei cessati.
- 5) 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.
- 6) 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.
- 7) Di precisare, infine, che il nuovo programma triennale di fabbisogno di personale sostituisce i precedenti.

Inoltre, con successiva votazione unanime e favorevole, resa in forma palese, delibera di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000 (T.U.E.L.) e s.m.i.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Presidente
Firmato Digitalmente
CISOTTO Andrea

Il Segretario Generale
Firmato Digitalmente
DEVECCHI Dott. Paolo

