

**COMUNE di PORTO AZZURRO**  
Provincia di Livorno

**DELIBERAZIONE DELLA  
GIUNTA COMUNALE**

**N. 58 del 30.04.2020**

**VERBALE di DELIBERAZIONE della GIUNTA COMUNALE**

**OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE TRIENNIO 2020/2022. APPROVAZIONE**

L'anno **duemilaventi** il giorno **trenta** del mese di **Aprile** alle ore **13.50** nella sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità previste dalla vigente Legge comunale e provinciale, vennero oggi convocati a seduta i componenti la GIUNTA COMUNALE.

All'appello risultano :

1 - PAPI Maurizio	A	Sindaco
2 - TOVOLI Marcello	P	Assessore – ViceSindaco
3 - GUELFIS Gisella	P	Assessore
4 – ROCCO Guerrino	A	Assessore
5 - LAMBARDI Antonio	P	Assessore

Totale presenti: 3

Totale assenti : 2

Assiste il Segretario Comunale Dr. Francesca BARBERI FRANDANISA, il quale provvede alla redazione del presente Verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, l'Ass. Marcello TOVOLI, in qualità di Vice Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

**LA GIUNTA COMUNALE**

VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n. 61 del 28.03.2019 di approvazione del piano

VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n. 61 del 28.03.2019 di approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2019-2021 e di approvazione della dotazione organica.

VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n. 191bis del 27.08.2019 “Programmazione triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2019-2021. Aggiornameto a seguito delle previsioni del D.L. 4/2019”;

VISTO l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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;

3. 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.»;

VISTE in tal senso le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

VISTA l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto tra art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014, L. 208/2015 (legge di stabilità 2016), D.L. 113/2016 convertito Legge 7 agosto 2016, D.L. 50/2017 convertito in legge 96/2017 (decreto Enti locali);

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

- l'arco temporale di riferimento sul quale calcolare in modo cumulativo il valore delle cessazioni intervenute nell'anno precedente sia il quinquennio precedente e non più il triennio;
- 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, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate solo a seguito delle cessazioni che producono il relativo tour-over;

PRESO ATTO che per le cessazioni intervenute nel 2018 e 2019 si attua un turnover pari al 100% del rispettivo valore per finanziare nuove assunzioni dall'esterno;

CONSIDERATO che in materia di resti assunzionali di cui all'art.3, c.5, del D.L.90/2014 la delibera n.28/SEZAUT/2015/QMIG del 14/22 settembre 2015 ha fornito le seguenti indicazioni:

- a) il riferimento al triennio (oggi quinquennio) precedente inserito nell'art.4, comma 3, del D.L.78/2015, che ha integrato l'art.3 comma 5, del D.L.90/2014 è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti a ritroso rispetto l'anno in cui si intende effettuare le assunzioni.;
- b) Con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art.3, c.5, del D.L.90/2014 va calcolato imputando la spesa a regime per l'intera annualità;

**VISTI:**

- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 1 comma 719 e 723 della legge 208/2015, che impongono il rispetto delle disposizioni relative ai saldi di finanza pubblica (pareggio di bilancio) come condizione necessaria per le assunzioni;
- l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;
- l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

**PRESO ATTO che:**

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli responsabili apicali dell'Ente, conservate in atti, e tale ricognizione ha dato esito negativo;
- l'ente ha rispettato il Patto di Stabilità interno per l'anno 2015 e gli obiettivi del pareggio di bilancio per l'anno 2016 e 2017, ed il bilancio di previsione 2018-2020 assicura il rispetto degli obiettivi anche per il 2018 e 2019 (conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali per l'anno 2017 e 2018);
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;

**CONSIDERATO** inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

**RILEVATO** a tal fine che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a €1.348.364,67. e che la spesa di personale di cui al comma 557 – art. 1 – L.292/2006 per l'anno 2018 è stata di € 1.335.506,00 e in sede previsionale la spesa di personale per il triennio 2019-2021 tale dato si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013;

**RITENUTO** pertanto di aggiornare i fabbisogni di personale per il triennio 2020-2022, secondo il seguente programma di assunzioni che tiene conto delle intervenute cessazioni per pensionamento quota 100:

Numero ordine	Assunzioni 2020-2022 per tipo	Categoria	Modalità	Area di destinazione	Cessazione Correlata	Causa cessazione
1	1	DI	Mobilità	Vigilanza	Volpe	mobilità
2	1	CI	stabilizzazione	Vigilanza	Manca	mobilità

3	1	B3	Concorso ordinario	Tecnico-LL.PP	Annarella	Pensionamento ordinario
4	1	B1	Tramite Centro Impiego	Tecnico Igiene Urbana	Talento	Pensionamento
5	1	D1	Concorso ordinario	Finanziaria Tributi	Salvatori	Pensionamento quota 100
6	1	D1	Art. 110 TUEL	Tecnico-LL.PP	Bertelli	Pensionamento quota 100
7	1	B1	Tramite Centro Impiego	Tecnico Igiene Urbana	Funai	Pensionamento quota 100

DATO ATTO che il margine assunzionale maturato con le cessazioni intervenute nel quinquennio precedente, inteso in senso dinamico, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento, come risulta dal prospetto (**allegato 1**) che qui si sintetizza;

#### Margini cessazioni 2014-2019

	CESSAZIONI	Aliquota*	MARGINE	ASSUNZIONI	
2014 (Cessati 2013)	0,00 €	60%	0,00 €	0,00 €	2014
2015 (Cessati 2014)	0,00 €	100%	0,00 €	0,00 €	2015
2016 (Cessati 2015)	25.292,94 €	25%	6.323,24 €	0,00 €	2016
2017 (Cessati 2016)	0,00 €	100%	0,00 €	0,00 €	2017
2018 (Cessati 2017)	0,00 €	100%	0,00 €	0,00 €	2018
2019 (Cessati 2018 e 2019)	185.660,45 €	100%	185.660,45 €	153.423,94 €	2019
		Tot.	191.983,69 €	153.423,94 €	
			Disponibilità	38.559,75 €	
			Riduzione per aumento P.O.		
			Margine residuo	38.559,75 €	

DATO ATTO che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

RITENUTO pertanto di aggiornare i reclutamenti fabbisogni di personale per il triennio 2020-2022, secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018, come da schema della dotazione organica del Comune di Porto Azzurro, riportato nella delibera G. C. n. 191 bis del 27.08.2019, che risulta essere così composto:

#### Dotazione organica 2019 /2021

descrizione	CATEGORIA						totale
	A	B1	B3	C	D1	D3	
Posti di ruolo a tempo pieno previsti in dotazione organica coperti	4	7	7	11	4	1	34
Vacanti	0	2	1	1	3	0	7
	Totale dotazione organica aggiornata						34

RILEVATO che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, rientra nella programmazione finanziaria già esistente, in quanto prevede la sostituzione di posti già coperti dal punto di vista contabile, e pertanto si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006;

VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

VISTO il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";

VISTI i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni – autonomi e locali;

PRESO ATTO del parere favorevole di regolarità tecnica del Responsabile dell'Area Economico Finanziaria, espresso ai sensi dell'art. 49 1° comma del T.U. – D.Lgs. n° 18/08/2000 n° 267 in ordine alla regolarità tecnica e contabile, riportato in calce al presente atto;

Con voti favorevoli e unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge;

### DELIBERA

Per le motivazioni riportate in premessa;

- 1) **DI AGGIORNARE** la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2020/2022, prevedendo la copertura dei seguenti posti di organico;

<i>Numero ordine</i>	<i>Assunzioni 2019-2021 per tipo</i>	<i>Categoria</i>	<i>Modalità</i>	<i>Area di destinazione</i>	<i>Cessazione Correlata</i>	<i>Causa cessazione</i>
1	1	D1	Mobilità	Vigilanza	Volpe	mobilità
2	1	C1	stabilizzazione	Vigilanza	Manca	mobilità
3	1	B3	Concorso ordinario	Tecnico-LL.PP	Annarella	Pensionamento ordinario
4	1	B1	Tramite Centro Impiego	Tecnico Igiene Urbana	Talento	Pensionamento
5	1	D1	Concorso ordinario	Finanziaria Tributi	Salvatori	Pensionamento quota 100
6	1	D1	Art. 110 Tuel	Tecnico-LL.PP	Bertelli	Pensionamento quota 100
7	1	B1	Tramite Centro Impiego	Tecnico Igiene Urbana	Funai	Pensionamento quota 100

- 2) **DI APPROVARE** la dotazione organica dell'Ente, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018;

### Dotazione organica 2020 /2022

descrizione	C A T E G O R I A						totale
	A	B1	B3	C	D1	D3	
Posti di ruolo a tempo pieno previsti in dotazione organica	4	7	7	11	4	1	34
coperti	4	5	6	10	1	1	27
Vacanti	0	2	1	1	3	0	7
<b>Totale dotazione organica aggiornata</b>							<b>34</b>

- 3) **DI DARE ATTO** che il programma assunzionale è compatibile con l'ammontare equivalente delle cessazioni intervenute nel quinquennio precedente, inteso in senso dinamico, come risulta dal prospetto (allegato 1) che qui così sintetizza:

#### Margini cessazioni 2015-2019

	CESSAZIONI	Aliquota*	MARGINE	ASSUNZIONI	
2014 (Cessati 2013)	0,00 €	60%	0,00 €	0,00 €	2014
2015 (Cessati 2014)	0,00 €	100%	0,00 €	0,00 €	2015
2016 (Cessati 2015)	25.292,94 €	25%	6.323,24 €	0,00 €	2016
2017 (Cessati 2016)	0,00 €	100%	0,00 €	0,00 €	2017
2018 (Cessati 2017)	0,00 €	100%	0,00 €	0,00 €	2018
2019 (Cessati 2018 e 2019)	185.660,45 €	100%	185.660,45 €	153.423,94 €	2019
		Tot.	191.983,69 €	153.423,94 €	
			Disponibilità	38.559,75 €	
			Riduzione per aumento P.O.		
			Margine residuo	38.559,75 €	

- 4) **DI AUTORIZZARE** per il triennio 2020/2022 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
- 5) **DI PRECISARE** che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
- 6) **DI DARE ATTO** che il margine residuo riportato in tabella sarà utilizzato appena sarà possibile modificare il numero dei componenti delle posizioni previste nella dotazione organica
- 7) **DI COMUNICARE** la presente deliberazione ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 D. Lgs. n. 267/2000 TUEL.;

**e con separata votazione unanime:**

**DI DICHIARARE** il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs. 267/2000 TUEL.

**Letto, approvato e sottoscritto**

Il Presidente  
F.to Geom. Marcello TOVOLI

Il Segretario Comunale  
F.to Dr. Francesca BARBERI FRANDANISA

---

Publicata all'Albo Pretorio informatico visualizzabile sul sito web istituzionale di questo Comune per 15 giorni naturali e consecutivi a partire da oggi ai sensi dell'art.32 comma 1 della L. 69 del 18.06.09.

Addi, 06.05.2020

Il Responsabile Ufficio Segreteria  
F.to F.to Alessandra PACINOTTI

---

Il Responsabile Ufficio Segreteria, certifica che la suesata deliberazione è divenuta esecutiva a seguito di pubblicazione all'Albo Pretorio informatico visualizzabile sul sito web istituzionale per 15 giorni ed ulteriori 10 giorni naturali e consecutivi senza seguito di opposizioni.

Addi, 31.05.2020

Il Responsabile Ufficio Segreteria  
F.to Alessandra PACINOTTI

---

**PARERE DEL RESPONSABILE AREA ECONOMICO/FINANZIARIA**

Il sottoscritto Dr. Vilmano MAZZEI - Responsabile Area Economico/Finanziaria, dà atto della regolarità tecnica e contabile della presente delibera ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 TUEL;

Addi,

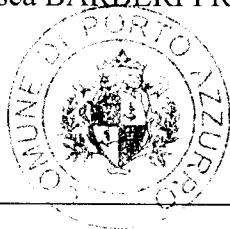
Il Responsabile Area Economico/Finanziaria  
F.to Dr. Vilmano MAZZEI

---

LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' COPIA CONFORME ALL' ORIGINALE

Il Segretario Comunale – Dr. Francesca BARBERI FRANDANISA

Addi, \_\_\_\_\_



*[Handwritten signature]*