



**Deliberazione della
Giunta Comunale**

COMUNE di FROSINONE

Numero
DGC / 67 / 2020

Data
04 Marzo 2020

Oggetto: Modifica dotazione organica e fabbisogno del personale 2020-2022.

DELIBERAZIONE ORIGINALE DELLA GIUNTA COMUNALE

L'anno **duemilaventi** addì **quattro** del mese di marzo alle ore 21,20 e seguenti, nella sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dal vigente T.U. 18.08.2000, n. 267 e dallo Statuto vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta.

All'appello risultano :

		Presenti	Assenti
Sig. Nicola Ottaviani	Sindaco	P	
Sig. Antonio Scaccia	Vice-Sindaco	P	
Sig.ra Francesca Chiappini	Assessore		A
Sig. Pasquale Cirillo	Assessore	P	
Sig.ra Cinzia Fabrizi	Assessore		A
Sig. Riccardo Mastrangeli	Assessore	P	
Sig. Valentina Sementilli	Assessore		A
Sig. Fabio Tagliaferri	Assessore	P	
Sig. Massimiliano Tagliaferri	Assessore	P	
Sig.ra Rossella Testa	Assessore	P	
TOTALI		7	3

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Dott. Angelo Scimè il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Risultato legale il numero degli intervenuti, assume la presidenza l'Avv. Nicola Ottaviani nella sua qualità di Sindaco dichiara aperti i lavori ed invita la Giunta a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

Riproduzione cartacea del documento informatico
sottoscritto digitalmente dal Segretario Generale - Dott. SCIME' ANGELO
e dal Sindaco - Avv. NICOLA OTTAVIANI
ai sensi dell'art. 20 e 22 del D.lgs.82/2005

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione presentata dal Dirigente del Settore gestione risorse;

Premesso che

- In data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le *“linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA”* emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare: a) *“... Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”* (art.4 comma 2); b) *“In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”* (art.4, comma 3); c) *“Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge”* (precisazione del decreto 8 maggio 2018);
- La corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione 13 luglio 2018 n.111 ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al

Riproduzione cartacea del documento informatico
sottoscritto digitalmente dal Segretario Generale - Dott. SCIME' ANGELO
e dal Sindaco - Avv. NICOLA OTTAVIANI
ai sensi dell'art. 20 e 22 del D.lgs.82/2005

piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del d.lgs n.165/2001, come modificato dall'art.4 del d.lgs 75/2017, dove si afferma che *“la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”*, considerando quale valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Sezione Autonomie deliberazione 27/2015);

- Entro sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo (ossia entro il 25/09/2018) le pubbliche amministrazioni debbano adottare la nuova programmazione del personale e, in difetto, l'apparato sanzionatorio disposto dall'art.6, comma 6, del novellato d.lgs.165/01 consiste nel divieto di assumere nuovo personale, medesima sanzione è, inoltre, disposta in presenza del mancato rispetto dei vincoli finanziari e la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, sia per l'omessa adozione del PTFP sia per gli adempimenti previsti di inoltre entro trenta giorni dall'approvazione del PTFP (articoli 6 e 6-ter, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001). L'Art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017 prevede che *“... In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”*, mentre le linee di indirizzo del decreto ministeriale prevedono che *“la sanzione del divieto di assumere si riflette sulle assunzioni del triennio di riferimento del nuovo piano senza estendersi a quelle disposte o autorizzate per il primo anno del triennio del piano precedente ove le amministrazioni abbiano assolto correttamente a tutti gli adempimenti previsti dalla legge per il piano precedente”*, precisando quindi che *“Sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati”*;
- In merito alla capacità assunzionale il quadro legislativo risulta inciso dal d.l. 34/2019 la cui data di operatività è demandata ad uno specifico DPCM che inizialmente approvato nella Conferenza Stato città del 11 dicembre 2019 è stato rinviato per la sua pubblicazione alla data del 20 aprile 2020, in considerazione di alcune difficoltà

operative che richiedono una circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica al fine di evitare comportamenti non uniformi da parte degli enti locali, tanto che lo stesso d.l. 34/2019 ha subito modifiche sia ad opera della legge di bilancio 2020 sia da parte della legge di conversione al cosiddetto decreto “mille proroghe”;

- In attesa dell’operatività del DPCM l’ente ha utilizzato la normativa vigente sulle capacità assunzionali che prevede un quadro assunzionale assentibile nei limiti delle cassazioni avvenute nell’ultimo quinquennio nonché sulla base delle cessazioni previste nell’anno di riferimento 2020 (d.l. n.4/2019) a condizione che la nuova assunzione avvenga solo a cessazione avvenuta;
- Al fine di evitare una differenza tra quadro legislativo vigente con i nuovi limiti previsti dal DPCM la programmazione è avvenuta considerando le informazioni disponibili sul DPCM approvato dalla Conferenza Stato città del 11 dicembre 2019;

Rilevato che ai fini della coerenza con le linee di indirizzo l’ente ha effettuato la seguente procedura:

- E’ stato richiesto ai dirigenti di Settore l’obbligo di indicare, in relazione alle attività svolte anche a livello prospettico, eventuali eccedenze di personale nel proprio settore ai sensi dell’art.33 del d.lgs.165/01, nonché puntuale indicazione di servizi da esternalizzare o internalizzare motivando puntualmente le ragioni di tali scelte, in funzione dell’economicità, efficienza e qualità dei servizi. Per quanto riguarda le assunzioni di personale, è stato ricordato che il Comune di Frosinone avrebbe dovuto rispettare la riduzione della spesa prevista per il piano di rientro emerso dal maggior disavanzo in sede di conto consuntivo 2018 così come approvato dal Consiglio Comunale ed inviato alla Corte dei conti, in attesa della sua approvazione. Nell’ambito di tale ristretto margine di assunzioni disponibili, l’ente ha dovuto dare priorità all’inserimento di figure professionali di n.2 assistenti sociali in considerazione del pensionamento avvenuto e dei numerosi compiti ed obbligazioni a loro demandante, nonché effettuare una compensazioni tra figure professionali di part-time all’interno della medesima categoria contrattuale;
- Ai fini del rispetto delle linee di indirizzo del decreto ministeriale, il responsabile delle risorse umane ha: a) elaborato e modificato la dotazione organica teorica numerica e successivamente tradotto la stessa in equivalente finanziario verificando la spesa del personale nel rispetto del limite di quella sostenuta quale media nel periodo 2011-2013 (Allegato A);
b) elaborato la dotazione organica finanziaria del personale in servizio, degli spazi finanziari disponibili sia per il personale a tempo determinato o flessibile che

indeterminato verificando il rispetto del valore limite stanziato nel bilancio di previsione e quello dei vincoli finanziari della spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 (Allegato B);

c) ha calcolato le capacità assunzionali secondo la normativa vigente del personale a tempo indeterminato e flessibile;

d) ha verificato il limite della spesa nel bilancio di previsione per l'anno 2020-2022 in coerenza con il piano di rientro;

Ritenuto, pertanto, di procedere nella programmazione 2020-2022 al potenziamento delle seguenti attività a) piano delle periferie ed altri finanziamenti regionali e/o statali immettendo n.1 istruttore direttivo tecnico a tempo indeterminato e n.3 istruttori direttivi tecnici a tempo determinato per la durata di due anni; b) riclassificare la dotazione organica tenendo conto del passaggio definitivo di n. 1 categ. D da tempo pieno a tempo parziale al 50% e correlativamente effettuare il passaggio di n.2 categorie D a tempo parziale del 75% a tempo pieno; c) rafforzamento di n.2 unità di Assistenti sociali a fronte del pensionamento delle medesime figure professionali al fine di garantire i servizi essenziali e obbligatori;

Preso atto della necessità di definire il piano dei fabbisogno del personale prevedendo il seguente piano assunzionale per il periodo 2020-2022 in attesa dell'operatività del DPCM al d.l. n.34/2019 rinviato al 20 aprile 2020:

Anno 2020 individuazione delle seguenti figure professionali a) n.1 istruttore direttivo tecnico a tempo indeterminato da effettuare tramite concorso pubblico (previa mobilità obbligatoria non avvalendosi della mobilità volontaria secondo le indicazioni del decreto concretezza) e dal medesimo concorso attivare la sottoscrizione di n.3 contratti a tempo determinato per due anni al fine di supportare le attività del piano delle periferie; b) a seguito della nota del Settore Welfare del 21/02/2020 prot. 10555 autorizzare la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale al 50% di una Categoria D e portare a tempo pieno n.2 categorie D al 75% con equivalenza e neutralità delle spese ; c) n.2 assistenti sociali a tempo indeterminato da effettuare tramite concorso pubblico (previa mobilità obbligatoria non avvalendosi della mobilità volontaria secondo le indicazioni del decreto concretezza);

Accertato che le risorse economiche necessarie trovano adeguata capienza nelle risorse stanziate nel bilancio di previsione per gli anni 2020-2022 e sono coerenti con il piano di rientro previsto dal Consiglio comunale;

Considerato che la presente programmazione del personale dovrà essere contenuta quale integrazione al documento unico di programmazione, cui si rinvia per i necessari

criteri di dettaglio con successiva deliberazione che dovrà essere adottata dal Consiglio Comunale;

Visto il parere dell'Organo di revisione contabile contenuto nel verbale n. 89 del 03.03.2020 che ha certificato la compatibilità delle spese di personale con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica e sulla coerenza con le linee guida del Ministero della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018;

Vista la preventiva informazione alle OO.SS. che sarà inviata seguito dell'approvazione da parte dell'Organo esecutivo;

Visiti i pareri favorevoli espressi, ai sensi dell'art.49 del Tuel, dal dirigente del settore gestione risorse in merito alla legittimità tecnica dell'atto e al rispetto dei limiti finanziari e di bilancio;

Con voto unanime legalmente espresso,

DELIBERA

1. Di prendere atto dei calcoli effettuati dal dirigente del settore gestione risorse, sintetizzati nelle tabelle allegate alla presente deliberazione, sulla modifica della dotazione organica limitata al passaggio da tempo pieno a tempo parziale, nonché da tempo parziale a tempo pieno, la successiva riconversione della dotazione organica modificata in termini finanziari e della sua correlazione con la spesa massima assentibile definita nella media della spesa sostenuta nel triennio 2011-2013, delle capacità assunzionali disponibili per le assunzioni all'esterno di personale a tempo indeterminato e determinato e/o flessibile, del rispetto del limite delle spese da sostenere con il presente fabbisogno del personale, del personale assumibile, e delle altre spese del personale da confrontare sia sul limite della spesa prevista nel bilancio di previsione 2020-2022, sia del non superamento della media della spesa del personale sostenuta nel triennio 2011-2013;
2. Di approvare le modifiche alla dotazione organica teorica che riguardano da un lato il passaggio da tempo pieno a tempo parziale al 50% di n.1 Cat. D3 e del passaggio da tempo parziale al 75% a tempo pieno di n.2 Cat. D, con neutralità della spesa ed equivalenza delle categorie contrattuali secondo il nuovo CCNN 21/05/2018 delle Funzioni locali, compensazione che può avvenire nell'anno ai sensi delle disposizioni di cui al d.l. n.4/2019;
3. Di precisare che il presente fabbisogno del personale è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dalla circolare 8 maggio 2018 dal

Ministero della pubblica amministrazione, seguendo il seguente iter: a) formulazione delle proposte da parte della dirigenza dell'ente secondo la logica dell'innovazione e della semplificazione delle figure professionali necessarie; b) sulla verifica del personale da inserire sulla base dei fabbisogni a tempo indeterminato e di tipo flessibile; c) di limiti finanziari e delle priorità riferite alla realizzazione degli obiettivi del mandato del Sindaco e soprattutto del rispetto del piano di rientro da deficit certificato nel conto consuntivo 2018;

4. Di approvare il seguente quadro assunzionale per gli anni 2020-2022:

a) Procedere per l'anno 2020 alle seguenti assunzioni di personale esterno: 1) previa mobilità obbligatoria (senza avvalersi della mobilità volontaria) che riguardano le seguenti figure professionali e categorie professionali: 1) n.1 istruttore direttivo tecnico a tempo indeterminato da effettuare tramite concorso pubblico e dal medesimo concorso attivare la sottoscrizione di n.3 contratti a tempo determinato per due anni al fine di supportare le attività del piano delle periferie; b) a seguito della nota del Settore Welfare del 21/02/2020 prot. 10555 autorizzare la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale al 50% di una Categoria D e portare a tempo pieno n.2 categorie D al 75% con equivalenza e neutralità delle spese ; c) assunzioni tramite concorso pubblico di n.2 assistenti sociali a tempo indeterminato da effettuare tramite concorso pubblico;

b) Di autorizzare il dirigente del Settore Gestione Risorse ad inviare le modifiche alla dotazione organica e delle assunzioni previste al punto precedente alla Commissione di Stabilità Finanziaria degli enti locali per la relativa autorizzazione;

c) Di approvare quale parte integrante della presente deliberazione l'allegato 1 quale modifica della dotazione organica e l'allegato n.2 quale spesa sostenuta per le assunzioni a tempo indeterminato e determinato, la verifica dei vincoli di legge e del piano di rientro;

5. Di approvare il Documento Unico di Programmazione allegato alla presente deliberazione contenente tutte le informazioni essenziali e di dettaglio previste dalla normativa.

6. Di dichiarare la presente deliberazione, con separata unanime votazione, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs.18.08.2000, n. 267.

Approvato e sottoscritto:

Il Presidente
Avv. Nicola Ottaviani

Il Segretario Comunale
Dott. Angelo Scimè

Del presente atto deliberativo viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi, ai sensi del T.U. 18.08.2000, n. 267.

Data di pubblicazione 06.03.2020.

Utente : ANTONUCCI ANTONIO
Rif. : **RISDG - 9 - 2020 / A** - 28-02-2020

Data Stampa: 05-03-2020

Riproduzione cartacea del documento informatico
sottoscritto digitalmente dal Segretario Generale - Dott. SCIME' ANGELO
e dal Sindaco - Avv. NICOLA OTTAVIANI
ai sensi dell'art. 20 e 22 del D.lgs.82/2005