



COMUNE DI PORTO MANTOVANO

PROVINCIA DI MANTOVA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione n. 12 del 01/02/2020

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2020-2022

L'anno **duemilaventi** addì **uno** del mese di **febbraio** alle ore **08:30** nella sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge comunale e provinciale, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

SALVARANI MASSIMO	Sindaco	Presente
GHIZZI PIER CLAUDIO	Vice Sindaco	Presente
MASSARA ROSARIO ALBERTO	Assessore	Presente
CIRIBANTI VANESSA	Assessore	Presente
DELLA CASA BARBARA	Assessore	Presente
BOLLANI DAVIDE	Assessore	Presente

Presenti n. 6

Assenti n. 0

Partecipa all'adunanza il **Segretario Generale MELI BIANCA** che provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il sig. **SALVARANI MASSIMO** nella sua qualità di **Sindaco** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la seguente proposta di deliberazione:

Premesso che:

- il testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, d.lgs. 267/2000, disciplina:
 - ❖ all'art. 48 le competenze della Giunta;
 - ❖ all'art. 91 le "assunzioni", sancendo che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio e che gli organi di vertice sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 39, comma 1, della L.449/1997 prevede che le Amministrazioni pubbliche sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, da effettuarsi al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 sinteticamente dispone che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. 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. 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. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono a tali adempimenti non possono assumere nuovo personale, con divieto applicabile ex art. 22 del D.lgs. 75/2017 dal 30/3/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo ministeriali;
- il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato in data 8/5/2018 le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate in Gazzetta Ufficiale il 27/7/2018, entrate in vigore decorsi 60 gg dalla pubblicazione e quindi il 24/9/2018;
- l'art. 16 c. 1 lett.a-bis del d.lgs. 165/2001 dispone che le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio sono proposti dai dirigenti (ndr Responsabili di servizio);
- l'art. 33 comma 2 d.l. 34 del 30/4/2019, convertito in L. 58 del 28/6/2019 prevede che i comuni possono procedere ad 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, 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. Tale comma sarà applicabile solo a decorrere dalla data individuata da apposito decreto del Ministro della pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e dell'interno che fisserà apposite fasce demografiche;
- nella seduta del 11/12/2019 la conferenza Stato Città e Autonomie Locali ha raggiunto l'intesa sul testo del decreto (non ancora approvato dal Ministro della Pubblica Amministrazione) di attuazione dell'art. 33 comma 2 d.l. 34 del 30/4/2019, convertito in L. 58/2019, con

suddivisione dei Comuni in nove fasce demografiche in relazione alle quali sono individuati i valori soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti. I comuni che si trovano al di sotto di tale valore soglia potranno incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato sino a una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia. In sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024 detto incremento annuale è autorizzato in misura non superiore a valori percentuali indicati nell'apposita tabella. Per il comune di Porto Mantovano il valore soglia massima di spesa di personale è del 27% (comuni da 10.000 a 59.999 abitanti), mentre la percentuale massima annuale di incremento della spesa del personale registrata nel 2018 è per il 2020 del 9%, per il 2021 del 16% ecc.

- la nota del Dipartimento Funzione Pubblica n. 11786 del 22/2/2011 recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, dispone che non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;
- il regolamento uffici e servizi da ultimo modificato con delibera di G.C. n. 3 del 11/1/2020 che, fra l'altro, individua la macro struttura dell'Ente;
- la legge di bilancio n. 160 del 2019;

Riconosciuto che:

- il Piano triennale del fabbisogno di personale è un o 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;
- il Piano triennale del fabbisogno si sviluppa in ambito triennale, annualmente aggiornabile in base alle nuove esigenze;
- il Piano triennale del fabbisogno 2020-2021-2022 è un allegato al DUP da presentare da parte della Giunta Comunale al Consiglio;
- Il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- Per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non è più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno della legge o da altra fonte;
- Per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, comma 557 – spesa media triennio 2011/2013– della L. n. 296/2006;
- Nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati e sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti vacanti nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;

Ricordato che:

- l'Ente non ha dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Rendiconto di gestione approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario, come risulta dall'apposita tabella allegata al rendiconto di gestione;
- ai soli fini del calcolo delle facoltà assunzionali, qualora le assunzioni con mobilità ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 intervengano tra Enti entrambi sottoposti a vincoli di assunzioni e di spesa ed in regola con le prescrizioni del pareggio di bilancio e con le disposizioni legislative in materia di contenimento della spesa di personale, possono essere ritenute neutrali;

- l'Ente può modificare la programmazione del fabbisogno di personale approvata per il sopravvenire di nuove esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento;
- l'Ente sulla base delle effettive esigenze funzionali, previo accertamento dei requisiti di attivazione, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, può ricoprire posti vacanti in organico mediante mobilità

Dato atto del contesto normativo di riferimento che definisce i limiti alle assunzioni, in particolare:

- **l'esistenza di divieto di assunzione:**

1. ai sensi dell'art. 1 comma 557-ter della Legge 296 del 27.12.2006 in caso di mancato rispetto del comma 557 del medesimo articolo inerente la riduzione della spesa di personale;
2. ai sensi dell'art. 1 comma 463 della Legge di bilancio 2017 (L. 11 dicembre 2016, n. 232) in caso di mancato conseguimento del saldo 2018 (adempimenti relativi al monitoraggio e alla certificazione del saldo di finanza pubblica relativo all'anno 2018);
3. ai sensi dell'art. 1 comma 470 della citata legge di bilancio 2017 in caso di mancata trasmissione della certificazione del saldo 2018 entro il termine perentorio del 31 marzo 2019 al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato;
4. ai sensi dell'art. 9 comma 1-quinquies del D.L. 24.6.2013 n. 113, convertito in legge 7.8.2016 n. 160, in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione e il relativo invio alla Banca dati unitaria delle amministrazioni pubbliche (BDAP) dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché dei dati aggregati per voce del piano dei conti integrato; tale divieto viene meno nel momento in cui gli enti adempiono all'approvazione e all'invio dei documenti contabili indicati nel comma in parola;
5. ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. 11.4.2006 n. 198 in caso di mancata approvazione del piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità;
6. ai sensi dell'art. 10 comma 5 del l.gs. 150 del 27.10.2009 in caso di mancata adozione del Piano della Performance;
7. ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs. 30/03/2001 n. 165 in caso di mancata ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale;
8. ai sensi dell'art. 6 comma 6 del d.lgs. 30/03/2001 n.165, in caso di mancata approvazione del piano triennale dei fabbisogni in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance;
9. ai sensi dell'art. 9 del D.L. 185/2008 qualora l'ente non sia in regola con gli obblighi di gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica,

- **l'esistenza di limiti alla spesa di personale:**

- a) ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, che statuisce, fra l'altro, che ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale che si calcola con riferimento, ex art. 1, comma 557 quater della citata legge 296 con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

- **l'esistenza di limiti alla capacità assunzionale:**

- A. con riferimento all'anno 2015: ai sensi dell'art. 3, comma 5 quater, del d.l. 90/2014 convertito in L. 11/8/2014 n. 114, gli enti che hanno una incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento delle spese correnti, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite 100 per cento a decorrere dall'anno 2015;
- B. con riferimento all'anno 2016: ai sensi del combinato disposto dell'art. 3, comma 5 quater, del d.l. 90/2014 e dell'art. 1 comma 228 L. 28.12.2015 n. 208 (legge di stabilità 2016) gli enti che hanno una incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento è previsto solo per l'anno 2016 un turn over pari al 100 per cento della spesa del personale cessato anno precedente;
- C. con riferimento al 2017-2018: ai sensi dell'art. 1 comma 228 della legge 208 del 2015 le amministrazioni possono procedere per gli anni 2016, 2017 e 2018 nei Comuni con

popolazione superiore a 1.000 abitanti ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 75 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente;

- D. con riferimento al 2019 e successivi: ai sensi dell'art. 3 comma 5 D.L. 90/2014 (modificato con d.l. 4/2019) la capacità assunzionale torna ad essere del 100% della spesa dei cessati, con possibilità di cumulare a decorrere dall'anno 2014, le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni (e non più il triennio) e con possibilità di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. Ai sensi dell'art. 3 comma 5 sexies, inserito con la legge 26 del 28/3/2019, di conversione del d.l. 4/2019, inoltre per il triennio 2019-2021 gli enti locali possono computare ai fini della determinazione della capacità assunzionale 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 soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn over;
- E. ai sensi dell'art. 11-bis comma 2 del D.L. 135/2018 per i Comuni senza dirigenza, è possibile incrementare le risorse destinate a finanziare la retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di P.O. senza tener conto delle limitazioni al salario accessorio di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017, purchè tali incrementi siano imputati alle quote assunzionali disponibili;

- **l'esistenza di ulteriori limiti in merito alla spesa annua per lavoro flessibile:**

- I. ai sensi dell'art. 9 comma 28 del d.l. 31.5.2010 n. 78 e dell'art. 20 comma 3 D.lgs. 75 del 25.5.2017 per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, la spesa annua per lavoro flessibile non può eccedere la spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ridotta del valore utilizzato per le stabilizzazioni;

Rilevato che, con riferimento a quanto sopra, è necessario evidenziare sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per personale a tempo indeterminato e per lavoro flessibile per questo ente, che così si dettagliano:

Punti a) e b) Contenimento della spesa di personale nella misura massima della media del triennio 2011/2013

Spesa 2011	Spesa 2012	Spesa 2013	Media triennio 11-13
1.544.515,63	1.526.214,35	1.499.155,26	1.523.295,08

Punti A. B.C.D Facoltà assunzionali (budget)/capacità assunzionale:

ricordato che:

- con delibera di Giunta Comunale n. 55 del 12/5/2017 sono state congelate prudentemente le capacità assunzionali per turn over per cessazioni 2014 (100% di cat. D € 21.166,71 meno euro 3.890,83 già utilizzato per la trasformazione a tempo pieno di un agente di polizia locale, e così euro 17.275,88) e da cessazioni 2015 (100% di cat. B € 17.244,71), in relazione alle procedure di mobilità ex art. 30 del d.lgs. 165/2001 effettuate con la Provincia di Mantova nel 2015 per l'assunzione di un Istruttore direttivo Tecnico e di un Funzionario Amministrativo Contabile; la quota da riassorbire di capacità assunzionale era di euro 10.984,26;
- non si sono verificate cessazioni per pensionamenti/dimissioni/licenziamenti di personale a tempo indeterminato nel 2016 e 2017; mentre con la cessazione nel mese di agosto 2018 di un dipendente a tempo indeterminato di cat. D part time 30/36 (€22.135,47tabellare*30/36=18.446,23) è stata riassorbita la quota di capacità assunzionale negativa di euro 10.984,26 con avanzo di spesa utilizzabile di euro 7.461,97; sono cessati nel 2019 un collaboratore professionale cat. B3 per pensionamento, 2 dipendenti di cat. C per dimissioni; 1 ulteriore dipendente di cat. C per cessione

del contratto di lavoro presso A.se.p. s.r.l. Nel 2020 è prevista una cessazione di un dipendente di cat. B part time 18/36 posizione economica B5 per pensionamento di vecchiaia. Nel 2021 e nel 2022 non sono previste cessazioni. Pertanto questo ente gode della seguente capacità assunzionale per turn over nel triennio 2020-2022:

- a) quota residua dipendente D cessato nel 2018 per euro 7.461,97;
 - b) 100% cessazioni anno 2019: 1B3 (19.063,80)+3C (20.344,07*3) per euro 87.557,98
 - c) 100% cessazioni 2020 1 cat. B part time 18/36 per euro 9.017,04;
- come da allegato prospetto;
- con delibera di G.C. del 29/1/2020 l'Amministrazione comunale ha destinato euro 7.617,61 di risorse ai sensi dell'art. 11 bis c. 2 del d.l. 135/2018 convertito in Legge 12/2019 per le posizioni organizzative già attribuite alla data di entrata in vigore del CCNL 21/5/2018, con riduzione di pari importo del valore finanziario delle risorse da destinare alle assunzioni di personale a tempo indeterminato;

Punto I Lavoro flessibile

ricordato che la spesa lavoro flessibile 2009, detratta la spesa per stabilizzazioni, ammonta a euro 76.560,68;

Ricordato che:

- con delibera di Giunta n. 1 del 10/1/2019 è stato approvato il piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021;
- la gestione del servizio di Polizia Locale avviene mediante gestione associata con il Comune di San Giorgio Bigarello e il Comune di Castelbelforte, come da delibera di C.C. n. 78 del 18/12/2018;

Verificato che:

- questo ente rispetta i limiti di spesa di personale ex art. 1 comma 557 quater l.296/2006 in quanto:
 - o il consuntivo 2018, approvato dal C.C. con delibera 37 del 30/4/2019, evidenzia una spesa di personale inferiore alla spesa 2011 e comunque inferiore alla media del triennio 2011/2013;
 - o le spese di personale previste per il periodo 2020-2022 per il personale a tempo indeterminato, determinato e per altre forme flessibili di lavoro, calcolate nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente, dell'ultima variazione di bilancio approvata con D.C.C. 84 del 25/11/2019 e della presente modifica del piano del fabbisogno, sono inferiori alla media del triennio 2011/2013 (allegato A);
- con riferimento al punto 2, in relazione al conseguimento del saldo 2018, il Sindaco, il Responsabile del Servizio finanziario e l'Organo di Revisione hanno certificato che il pareggio di bilancio per l'anno 2018 è stato rispettato;
- con riferimento al punto 3, in relazione alla trasmissione della certificazione del saldo 2018 entro il termine perentorio del 31 marzo 2019, la stessa è stata trasmessa alla Ragioneria Generale dello Stato;
- con riferimento al punto 4, sono stati trasmessi a BDAP il bilancio di previsione 2019 (protocollo BDAP 41001 del 19/3/2019), i Dati contabili analitici Preventivo 2019 (protocollo BDAP 41002 del 19/3/2019), il Consuntivo 2018 (protocollo BDAP 123821 del 21/05/2019), il bilancio consolidato 2018 in data 30/9/2019 (protocollo BDAP numero 218824 del 30/09/2019);
- con riferimento al punto 5, il piano triennale di azioni positive 2018-2020 in materia di pari opportunità ex art 48 del d.lgs. 11.4.2006 n. 198 è stato approvato con D.G.C. 21 del 5/3/2018;
- con riferimento al punto 6, è stato approvato il piano esecutivo di gestione-piano della performance triennio 2019-2021 con delibera di Giunta n. 49 del 10/4/2019;
- con riferimento al punto 7, la ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale è stata effettuata con note: prot. 320 del 7/1/2020 per il settore tributi, controllo di

gestione, controllo società partecipate e ufficio ragioneria finanze bilancio, prot. 432 del 8/1/2020 per il settore Attività produttive, cultura, servizio economato informatica, prot. 433 del 8/1/2020 per il settore amministrativo, prot. 446 del 8/1/2020 per il settore tecnico opere pubbliche e urbanistica, prot. 477 del 8/1/2020 per il settore vigilanza, prot. 572 del 9/1/2020 per il settore servizi alla persona;

- con riferimento al punto 8, gli uffici e la dotazione organica sono ridefiniti con la presente delibera e con il presente atto si approva il piano triennale dei fabbisogni in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance;
- con riferimento al punto 9, la gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica risulta regolare alla data del 28/1/2020, come riscontrato dal Responsabile del Settore Finanziario di questo ente;
- l'ente è in regola con il monitoraggio BDAP sugli spazi finanziari per opere pubbliche;

Visti:

- il DUP Documento Unico di Programmazione 2019/2021 e il Bilancio di previsione finanziario 2019/2021, approvati con deliberazione di Consiglio Comunale n. 20 del 21/2/2019, da ultimo modificati con D.C.C. 84 del 25/11/2019;
- il D.M. del Ministero dell'Interno del 10.4.2017, in G.U. 22/4/2017 n. 94, che indica per gli enti in condizioni di dissesto il rapporto medio dipendenti/abitanti per la fascia demografica dai 10.000 ai 19.999 in un dipendente ogni 158 abitanti;

Preso atto che:

- il rapporto medio dipendenti a tempo indeterminato/abitanti del Comune di Porto Mantovano è **509,87** (=16.627 residenti al 31.12.2019/32,61 dipendenti a tempo indeterminato);
- il Decreto 8 maggio 2018 "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" dispone all'art. 2 che la "dotazione organica è un valore finanziario, intesa quale valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile", che per i Comuni è, per legge, la spesa media del triennio 2011-2013 pari a euro **1.523.295,08**;
- la programmazione della spesa 2020-2022 come allegato A) non supera la spesa potenziale massima sostenibile. Essa è programmata tenendo conto del personale attualmente in servizio a tempo indeterminato, del personale a tempo determinato e delle convenzioni per l'utilizzo di personale dipendente di altri enti, nonché delle cessazioni attualmente previste e conosciute;
- nel rispetto dell'indicatore di spesa potenziale massima, le amministrazioni nell'ambito del PTFP (Piano Triennale Fabbisogno del personale) procedono annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati;
- la situazione organica dell'ente alla data attuale è la seguente:

Profilo Professionale	CATEGORIA	POSIZIONE ECONOMICA INIZIALE	POSTI COPERTI A TEMPO PIENO al 31/12/2019	POSTI COPERTI A TEMPO PARZIALE al 31/12/2019	Totale
Funzionario Amministrativo Adamoli Badari	D	D3	1	1	2
Funzionario Tecnico Moffa	D	D3	1	0	1
Funzionario Finanziario/Contabile Del Bon (in convenzione con altro ente)	D	D3	1	0	1
Istruttore Direttivo Amministrativo (Belluzzi, Dal Bosco Puttini + Caracciolo)	D	D1	3	0	3
Istruttore Direttivo Tecnico (Menestò Zangelmi)	D	D1	2	0	2
Istruttore amministrativo/contabile Bosi Bartolucci	C	C1	2	0	2
Istruttore Amministrativo (Brutti, ...)	C	C1	7	4	11

Agenti di Polizia Locale	C	C1	6	0	6
Istruttore tecnico geometra Bombana	C	C1	1	0	1
Collaboratore professionale Gonnelli Grespi Torresan Fiorini	B	B3	4	0	4
Operaio stradino	B	B1	1	0	1
Esecutore	B	B1	0	1	1
TOTALI			29	6	35

- sussiste la convenzione in uscita ex art. 14 ccnl 2004 con altro Comune presso il quale è utilizzato parzialmente il Funzionario Amministrativo Contabile;
- sussiste la convenzione per la gestione associata del servizio di polizia locale, approvata con Delibera di Consiglio comunale n. 78 del 18/12/2018 di durata quinquennale, che consente, fra l'altro, l'utilizzo presso il Comune di Porto Mantovano del Responsabile della Polizia Locale, dipendente del Comune di San Giorgio Bigarello;
- sussiste la convenzione per la gestione in forma associata dell'ufficio di segreteria comunale approvata con Delibera di Consiglio comunale n. 56 del 29/7/2019, secondo la quale il Segretario Comunale del Comune di Suzzara presta servizio anche presso il Comune di Porto Mantovano e il Comune di Motteggiana;
- è scaduta al 31/12/2019 la convenzione per l'utilizzo in entrata di messo comunale per 12 ore settimanali;

Esaminati:

- i fabbisogni di personale richiesti Responsabili dei servizi indicate nella rilevazione delle eccedenze di personale;
- il Documento Unico di Programmazione 2019-2021 e il DUP in corso di redazione 2020-2022;

Ritenuto prioritario procedere alla assunzione nel triennio 2020-2022 in coerenza al DUP dei seguenti profili professionali nel rispetto dei limiti di spesa di cui all'art. 1 comma 557 quater:

- 1 agente di polizia locale in sostituzione di dipendente cessato per dimissioni volontarie nel 2019;
- 1 istr direttivo art. 90 d.lgs. 267/2000 part time 12/36 a tempo determinato;
- 1 istruttore tecnico cat. C;
- 1 assistente sociale cat. D;
- 1 istruttore amm./contabile cat. C in sostituzione di dipendente cessato per dimissioni volontarie nel 2019;

Precisato che il Comune di Porto Mantovano acquisisce sulla presente deliberazione il parere preventivo dei revisori ai sensi dell'art. 19 comma 8 della legge 28/12/2001 n. 448 (*“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.”*), che, letto in combinato disposto con l'art. 1 comma 557 quater L. 296/2006, va interpretato nel senso che i revisori accertano che la spesa di personale derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale deve essere contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013; parere rilasciato con verbale n. 1 del 28/1/2020, allegato al presente atto;

Dato atto:

- del rispetto della legge 12/03/1999, n. 68, sulla disciplina generale delle assunzioni obbligatorie;
- della trasmissione della proposta di delibera a titolo informativo alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in data 28/1/2020 con nota prot. 2012;

DELIBERA

1) **Di approvare** il piano del fabbisogno di personale 2020-2022 e il piano assunzionale 2020:

N posti da coprire	Figura professionale	cat	Tempo	anno	Modalità copertura
1	Agente PL	C	pieno	2020	Mobilità
1	Istr dir	D	Parziale 12/36	2020	Contratto flessibile art 90
1	Istr Tecn	C	pieno	2020	Mobilità/concorso/scorrimento graduatorie altri enti
1	Assis. sociale	D	Pieno	2020	Mobilità/concorso/scorrimento graduatorie altri enti
1	Istr Amm/Contab	C	pieno	2020	Mobilità/concorso/scorrimento graduatorie altri enti
				2021 e 2022	Completamento procedure previste nel 2020

2) **Di dare atto** della convenzione in essere ex art. 14 ccnl 2004 con il Comune di Viadana presso il quale è utilizzato un dipendente cat. D fino al 30.6.2020, con possibilità di proroga o rinnovo da valutarsi con separato atto per il periodo seguente al 30/6/2020;

3) **Di mantenere** in entrata:

- La convenzione per la gestione associata servizio polizia locale;
- La convenzione per la gestione associata dell'ufficio di segreteria comunale;

4) **Di provvedere** alla stipula di convenzione con altro ente per l'utilizzo in entrata di messo comunale per almeno 12 ore settimanali dal 2020 al 2022;

5) **Di disporre**, in caso di richieste di dipendenti alla mobilità esterna, di non autorizzare il trasferimento senza aver prima coperto il posto sempre mediante mobilità fra enti soggetti a limitazione delle assunzioni, fatta salva apposita deliberazione per esigenze particolari da valutarsi di volta in volta;

6) **Di disporre** per esigenze eccezionali o temporanee, attualmente non identificate, il ricorso ai sensi dell'art. 36 d.lgs. 165/2001 nel limite della spesa per lavoro flessibile nel triennio 2020-2022 per l'importo non superiore a euro 76.560,68;

7) **Di approvare** i seguenti prospetti allegati alla presente deliberazione:

- Prospetto spese di personale ex art. 1 comma 557 Legge 296/2006 (allegato A)
- Prospetto budget assunzionale (allegato B), con indicata la spesa connessa alle facoltà assunzionali derivante dal piano del fabbisogno 2020/2022;
- Prospetto spesa lavoro flessibile (allegato C);
- Dotazione organica (allegato D);

8) **Di riservarsi** di modificare il presente atto a seguito di interventi normativi e/o per esigenze organizzative, funzionali e/o finanziarie e/o di sospenderne, dilazionarne l'attuazione anche in relazione a

modifiche o interventi normativi o finanziari o diverse interpretazioni o orientamenti giurisprudenziali contabili, nonché sulla base delle verifiche e delle capacità di bilancio dell'Ente al fine del rispetto della normativa e dei vincoli in materia assunzionale.

Visti i seguenti pareri richiesti ed espressi sulla suindicata proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 267/2000 :

- 1. Responsabile del servizio interessato;*
- 2. Responsabile del servizio finanziario;*

Con voti unanimi

DELIBERA

Di approvare la suindicata deliberazione.

Di dichiarare, con separata unanime votazione, immediatamente eseguibile il presente atto, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto

IL Sindaco
SALVARANI MASSIMO
(sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21
D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)

IL Segretario Generale
MELI BIANCA
(sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21
D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)