

## Determinazione del fabbisogno e della dotazione organica periodo 2018-2020

### RELAZIONE TECNICO ILLUSTRATIVA

#### 1. PREMESSA

Con il decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75, che ha modificato il testo unico del pubblico impiego, D.lgs 165/2001, si è giunti superamento della tradizionale determinazione del fabbisogno delle pubbliche amministrazioni ancorata alla dotazione organica.

Infatti, già nella legge delega (Legge 7/8/2017 n. 124), all'art. 17, comma 1, lettera m), era prevista la definizione degli obiettivi di contenimento delle assunzioni, differenziati in base agli effettivi bisogni, e nella successiva lettera q) il *"progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni, fermi restando i limiti di spesa anche al fine di facilitare i processi di mobilità"*.

Il nuovo testo dell'art. 6 del decreto legislativo 165/2001 (innovato dall'art. 4 del decreto legislativo citato), prevede al primo comma che

*"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali"*.

*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*

Dalla novellata versione dei commi sopra riportati ne deriva che, da un lato, il piano deve indicare la consistenza della dotazione organica (intesa come totalità delle figure necessarie all'ente) e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (comma 3), dall'altro, deve illustrare le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, 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 (comma 2).

L'atto programmatico che deve:

1. coordinarsi ed essere coerente rispetto la pianificazione pluriennale delle attività e della performance;
2. ispirarsi ai principi di ottimizzazione di impiego delle risorse pubbliche disponibili;
3. perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
4. tener conto delle linee di indirizzo ministeriali emanate ai sensi dell'art. 6-ter (ad oggi non emesse).

Dalla lettura sistematica dell'impianto normativo, sembra ora divenire fondamentale il riferimento al concetto della "spesa", posto l'accento sulla necessità di tenere conto delle effettive capacità finanziarie, ai fini dell'elaborazione di una programmazione realistica degli interventi, lasciando la libertà di individuare se e come assumere, scegliendo i profili professionali più rispondenti alle esigenze e sull'effettivo fabbisogno.

La programmazione del fabbisogno trova ampio spazio nel DUP (sia nell'analisi strategica che nella sezione operativa), e "deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica" <sup>(1)</sup>.

In quest'ottica, dunque, è evidente come tale strumento risulti molto più flessibile e connesso alle contingenze concrete degli enti, i quali sono tenuti costantemente al suo aggiornamento, da effettuarsi, peraltro, in stretta correlazione con l'analisi delle proprie capacità assunzionali rispetto la normativa vigente.

## 2. VINCOLI IN MATERIA DI FABBISOGNO DI PERSONALE

Sulla materia della determinazione del fabbisogno esistono vanno rispettati i seguenti vincoli:

- a) *Obbligo di adozione del 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'art. 6-ter. (art. 6, comma 2 del D.lgs 165/2001 come modificato dall'art. 4, comma 1, D.lgs 75/2017) orientata al contenimento della spesa di personale (del. n. 27/2015 Sezione Autonomie della Corte dei Conti);*
- b) *Obbligo di effettuare annualmente la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, come modificato di recente dalla Legge di stabilità per il 2012);*
- c) *Obbligo di adottare il piano triennale della performance (art. 10, comma 5, del d. lgs. n. 150/2009). "in caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati" .. );*
- d) *Obbligo di contenere la spesa di personale nella spesa di personale media del triennio 2011/2013 (Art. 1, comma 557 e comma 557- quater, della legge 296/2006);*
- e) *Obbligo di non superare il rapporto tra spese di personale e spesa corrente superiore al 50% (art. 76, comma 7, del D.L. 112/2008 e successive modificazioni);*

### 2.1. Situazione dell'Ente rispetto ai vincoli in materia di spesa del personale

- a) *Obbligo di adozione del 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'art. 6-ter. (art. 6, comma 2 del D.lgs 165/2001 come modificato dall'art. 4, comma 1, D.lgs 75/2017) orientata al contenimento della spesa di personale (del. n. 27/2015 Sezione Autonomie della Corte dei Conti);*

Nel triennio precedente a quello considerato dalla presente proposta sono state adottate le seguenti deliberazioni di determinazione del fabbisogno e della dotazione organica:

- DGC n. 124 del 11/06/2015 relativa al periodo 2015-2017;
- DGC n. n. 145 del 21 luglio 2016, relativa al periodo 2016-2018;
- DGC n. 23 del 9/2/2017, relativa al periodo 2017-2019, come modificata da successiva deliberazione n. 139 del 15/6/2017;

Con gli atti sopra richiamati si è passati progressivamente da un fabbisogno di personale complessivo di n. 542 ad uno di 486 dipendenti nel 2017.

---

<sup>1</sup> Principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio di cui al Paragrafo 8.4 dell'Allegato 4/1 del d.lgs. 118/2011).

L'attuale proposta triennale, che anche in ragione del prossimo rinnovo amministrativo, e dell'esigenza conseguente di rimodulare il fabbisogno triennale una volta acquisito il programma di mandato dell'Amministrazione entrante ed il conseguente aggiornamento del piano triennale della Performance, si **attesta a 486 dipendenti per l'intero triennio considerato**, cifra che conferma in ogni caso la tendenza al contenimento della spesa di personale.

**Per il dettaglio delle modifiche al fabbisogno rispetto al 2017 si veda la seconda parte della presente relazione.**

b) *Obbligo di effettuare annualmente la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, come modificato di recente dalla Legge di stabilità per il 2012);*

I dirigenti hanno effettuata la prevista ricognizione e con atto prot. n. 85075/2017 del 13/11/2017 e n. 85408/2017 del 14/11/2017 hanno dichiarato l'assenza di personale in esubero o sovranumerario in riferimento al periodo 2018-2020, alle condizioni organizzative esistenti e previste.

c) *Obbligo di adottare il piano triennale della performance (art. 10, comma 5, del d. lgs. n. 150/2009). "in caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati"...*);

Il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.), organicamente integrato con il Piano della Performance per gli anni 2017-2019, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 79 del 13/04/2017. Il Piano della Performance 2018-2020 verrà adottato dopo l'approvazione del relativo Bilancio Triennale.

d) *Obbligo di contenere la spesa di personale nella spesa di personale media del triennio 2011/2013 (Art. 1, comma 557 e comma 557- quater, della legge 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5-bis D.L. 90/2014 e dall'art. 16, comma 1, del DL 113/2016 convertito in Legge 7 agosto 2016 n. 160)*

In riferimento al rispetto dei vincoli normativi (e di bilancio) si richiama l'art. 1, comma 557, della Legge 296/2005 (legge finanziaria), più volte oggetto di revisione successiva.

*557. 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, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

*(comma così sostituito dall'art. 14, comma 7, legge n. 122 del 2010)*

*a) ~~riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;~~ (comma abrogato dal D.L. 113/2016)*

*b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*

*c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.*

*557-bis. Ai fini dell'applicazione della presente norma, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione continuata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente. (comma introdotto dall'art. 14, comma 7, legge n. 122 del 2010)*

*557-ter. In caso di mancato rispetto della presente norma, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.*

*(comma introdotto dall'art. 14, comma 7, legge n. 122 del 2010)*

557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.

(comma introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, legge n. 114 del 2014)

In merito al comma 557-quater, il 6 ottobre 2014, la Sezione Autonomie della Corte, con la deliberazione 25/SEZAUT/2014/QMIG che ha chiarito che:

*"A seguito delle novità introdotte dal nuovo art. 1, comma 557 quater, della legge n. 296/2006, il contenimento della spesa di personale va assicurato rispetto al **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. Nel delineato contesto, le eventuali oscillazioni di spesa tra un'annualità e l'altra, anche se causate da contingenze e da fattori non controllabili dall'ente, trovano fisiologica compensazione nel valore medio pluriennale e nell'ampliamento della base temporale di riferimento".*

Sempre sulla stessa materia si è espressa nuovamente la Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie, con il parere 16/2016/QMIG del 04 maggio 2016, come sinteticamente riportato:

1. *"Alla luce della normativa introdotta dalla legge di stabilità 2016 e del nuovo sistema di armonizzazione contabile, deve confermarsi la vigenza e la cogenza delle disposizioni dettate dall'art. 1, comma 557 e ss., l. n. 296/2006, in materia di riduzione delle spese di personale.*
2. *Secondo la vigente disciplina in materia di contenimento della spesa del personale permane, a carico degli enti territoriali, l'obbligo di riduzione di cui all'art. 1, comma 557, l. n. 296/2006, secondo il parametro individuato dal comma 557-quater, da intendere in senso statico, con riferimento al triennio 2011-2013.*
3. *Con riferimento al parametro dell'art. 1, comma 557, lett. a), l. n. 296/2006, non è possibile, in mancanza di norme espresse, depurare il denominatore del rapporto spesa di personale/spesa corrente dalle spese di natura eccezionale o, comunque, non ricorrenti che siano dovute a scelte discrezionali degli enti.*
4. *Il principio contabile di cui all'allegato n. 4/2 al d.lgs. n. 118/2011, punto 5.2, disciplina compiutamente la corretta imputazione degli impegni per la spesa del personale per effetto del passaggio al nuovo sistema di armonizzazione contabile.*
5. *L'accantonamento al fondo crediti di dubbia esigibilità non è oggetto di impegno e genera un'economia di bilancio che confluisce nel risultato di amministrazione come quota accantonata e conseguentemente non assume rilevanza nella determinazione del denominatore del rapporto spesa del personale/spesa corrente."*

Per il nostro Ente il valore di riferimento, al netto delle voci di spesa che devono essere scorporate dal calcolo, in applicazione delle indicazioni e richieste del Collegio dei Revisori dei Conti elaborate in occasione dell'incontro dell'organismo di controllo in data 5 maggio 2016, la situazione è la seguente:

	<b>Media 2011/2013</b>
Spese macroaggregato 101	19.578.603,54
Spese macroaggregato 103 compreso incentivi ATM	534.672,96
Irap macroaggregato 102	1.073.823,53
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo (art 100)	
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>21.187.100,03</b>
(-) Componenti escluse (B)	1.337.440,53
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	<b>19.849.659,50</b>
(*) nelle componenti escluse sono state tolte gli oneri derivanti da aumenti contrattuali progressivi come richiesto dai revisori in data 20/04/2016	

Il bilancio pluriennale in prevede, per ciascun anno considerato, la spesa di personale, soggetta a vincolo, come sotto indicato:

	previsione 2018	Previsione 2019	Previsione 2020
Spese macroaggregato 101	18.591.323,00	18.516.823,00	18.516.823,00
Irap macroaggregato 102	1.086.910,00	1.081.410,00	1.082.410,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo (art 100)	786.000,00	786.000,00	786.000,00
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>20.464.233,00</b>	<b>20.384.233,00</b>	<b>20.385.233,00</b>
(-) Componenti escluse (B)	1.299.000,00	1.219.000,00	1.219.000,00
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	<b>19.165.233,00</b>	<b>19.165.233,00</b>	<b>19.166.233,00</b>

La previsione registra cifre ampiamente sotto al limite di spesa.

e) *Obbligo di non superare il rapporto tra spese di personale e spesa corrente superiore al 50% (art. 76, comma 7, del D.L. 112/2008 e successive modificazioni);*

Come già detto precedentemente, l'art. 16 del Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113, coordinato con la legge di conversione 7 agosto 2016, n. 160, ha abrogato la lettera a) dell'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, facendo venir meno l'obbligo della riduzione progressiva del rapporto spese di personale/spese correnti. **Rimane il rispetto del limite di rapporto del 50% tra le spese di personale e spesa corrente.**

L'andamento medio del dato del rapporto tra spesa corrente (al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità FCDE) e spesa del personale (considerata in tutte le sue voci) è il seguente:

	2018	2019	2020
Spesa di Personale (*)	20.464.233,00	20.384.233,00	20.385.233,00
MENO Fondo Pluriennale Vincolato entrata (relativo al macroaggregato 1.1)	786.000,00	786.000,00	786.000,00
PIU' Fondo Pluriennale Vincolato spesa (relativa al macroaggregato 1.1)	786.000,00	786.000,00	786.000,00
<b>SPESA PERSONALE</b>	<b>20.464.233,00</b>	<b>20.384.233,00</b>	<b>20.385.233,00</b>
spesa corrente comprensiva dei Fondi	64.713.008,86	62.961.336,00	63.068.012,00
MENO Fondo crediti di dubbia esigibilità	3.078.274,00	3.453.449,00	3.453.449,00
MENO Fondo Pluriennale Vincolato entrata (relativo al macroaggregato 1.1)	786.000,00	786.000,00	786.000,00
PIU' Fondo Pluriennale Vincolato spesa (relativa al macroaggregato 1.1)	786.000,00	786.000,00	786.000,00
<b>SPESA CORRENTE AL NETTO DEL FCDE</b>	<b>61.634.734,86</b>	<b>59.507.887,00</b>	<b>59.614.563,00</b>
<b>RAPPORTO INCIDENZA SPESA PERSONALE SULLA SPESA CORRENTE</b>	<b>33,20%</b>	<b>34,25%</b>	<b>34,20%</b>

## 2.2. Previsione di spesa triennio 2018-2020 e determinazione fabbisogno di personale

La citata deliberazione n. 27/2015 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti ribadisce la necessità che programmazione del fabbisogno sia orientata al contenimento della spesa di personale.

Come per la determinazione del fabbisogno triennale 2017-2019, si conferma che la cornice di riferimento entro la quale collocare le esigenze di personale in termini di professionalità necessarie all'ente è **quella della previsione di spesa inserita nel bilancio pluriennale**, in tal senso anticipando le intenzioni del legislatore di superare il concetto di dotazione organica, privilegiando l'attenzione alla spesa di personale come ambito al quale fare riferimento per la definizione del fabbisogno.

Lo sforzo fatto dall'Amministrazione negli anni scorsi per rispettare i vincoli dell'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006, che fino al 2014 imponeva di ridurre la spesa di personale rispetto a quella dell'anno precedente, nonché le grandi difficoltà nel rispettare pienamente il patto di stabilità in una situazione di grande incertezza relativamente alla capacità di entrata per il susseguirsi di modifiche normative in tema di fiscalità locale, e pur a fronte di una sensibile diminuzione dei trasferimenti erariali, ha portato l'Ente già dal 2015 a ridurre il più possibile le spese di personale, nella misura compatibile con la garanzia dell'erogazione dei servizi. Nella definizione del fabbisogno si è tenuto conto dell'indirizzo dei giudici contabili, ed è stato programmarlo in maniera **"orientata al contenimento della spesa di personale"**, **mantenendo come orizzonte la programmazione finanziaria** inserita nel bilancio pluriennale, sia vigente che in via di approvazione.

A seguito delle verifiche effettuate dai dirigenti, si è ritenuto di individuare un fabbisogno di personale che, pur con qualche minima variazione rispetto a quanto già deliberato per il 2017-2019, si tiene assolutamente all'interno delle previsioni di spesa effettuate con il Bilancio Pluriennale approvato 2017-2019 e con quelle in via di elaborazione per il triennale 2018-2020.

Il totale del personale che si ritiene necessario e sufficiente a garantire i servizi erogati, stante la situazione organizzativa attuale e il presente programma di mandato, si attesta a 486 persone per ogni anno, cifra pari al fabbisogno vigente e già deliberato per il 2017.

Come si nota dalla tabella precedente, la previsione di spesa del Bilancio 2018-2020 **non vede aumenti rispetto al 2017, mantenendo la disponibilità finanziaria per il trattamento economico dei dipendenti sostanzialmente immutata**. Lo stesso viene fatto in termini di fabbisogno di personale, come si rileva dalla tabella riassuntiva sottostante:

categoria	fabbisogno al 31.12.2017 ex DGC 139/2017	Proposta fabbisogno al 31.12.2018	Proposta fabbisogno al 31.12.2019	Proposta fabbisogno al 31.12.2020
B	57	56	56	56
B3	71	67	67	67
C	218	221	221	221
D	98	99	99	99
D3	35	33	33	33
DIR	7	10	10	10
totali	<b>486</b>	<b>486</b>	<b>486</b>	<b>486</b>

N.B. L'aumento dei posti di dirigente è solo formale. Infatti, la precedente norma (art. 1 comma 219 Legge 208/2015) che imponeva agli enti di "sterilizzare" i posti non coperti al 15 ottobre 2015, non rendendoli disponibili al reclutamento (obbligo poi abrogato dall'art. 25, comma 4, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 in recepimento di pronuncia di incostituzionalità), aveva **imposto di evidenziare un numero minore della effettiva necessità di personale dirigenziale che è fissata in 10 posti già dal 2012, quando si operò una riduzione dei posti dirigenziali da 12 a 10**. (Si vedano a questo proposito le relazioni illustrative allegate alle deliberazioni precedenti e relative agli anni 2015, 2016 e 2017 per il dettaglio delle motivazioni). Si rammenti inoltre che uno dei posti deve essere tenuto a disposizione per il dirigente di ruolo in aspettativa ex art. 110, comma 1, D.lgs 267/2000.

Il totale del fabbisogno come individuato nel presente documento prevede di avere una costanza numerica di personale in servizio rispetto al fabbisogno 2017 e non prevede aumento di spesa, fatti salvi eventuali aumenti contrattuali che potrebbero essere autorizzati al termine dell'iter di contrattazione nazionale in corso.

Si rammenta che la tabella sopra riportata espone la situazione "teorica" e su base annua. L'effettiva copertura dei posti, che tiene conto dell'andamento delle cessazioni e soprattutto dei tempi necessari al reclutamento, comporta una spesa che può essere diversa, sempre all'interno del limite sopra indicato, e verosimilmente minore.

Il piano di reclutamento, a cui si rinvia ad apposito atto deliberativo, terrà conto nelle sue tempistiche di realizzazione dell'effettiva disponibilità di bilancio, del limite di spesa sopra evidenziato, nonché degli altri numerosi vincoli in materia, che saranno illustrati nell'apposita proposta di deliberazione.

### 3. MODIFICHE AL FABBISOGNO DI PERSONALE EX DGC 139/2017

#### 3.1. Premessa di metodo

A seguito della modifica di macrostruttura avviata dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 193 del 1° ottobre 2015, si è provveduto a rivedere completamente il fabbisogno di personale dell'ente, in modo da adeguarlo, da un lato, alle esigenze della nuova struttura che andava delineandosi (le modifiche sono state effettivamente avviate da fine 2016 e parzialmente riviste con successiva deliberazione n. 134 del 15 giugno 2017), dall'altro, alla realizzazione del piano di mandato come recepito dal Documento Unico di Programmazione.

Sono state adottate nel periodo sopra indicato le deliberazioni di Giunta Comunale n. 145 del 21 luglio 2016, e n. 23 del 9 febbraio 2017, successivamente modificata con deliberazione n. 139 del 15 giugno 2017, con le quali è stato determinato il fabbisogno di personale per il periodo fino al 2019.

In quella sede si sono ampiamente illustrate le motivazioni che hanno sotteso la sua determinazione nonché le modalità operative per il calcolo.

In particolare, dopo l'analisi delle necessità legate alla realizzazione del piano di mandato amministrativo, e tenuto conto dei vincoli finanziari e di legge, si è optato per una previsione dinamica, che consentisse l'eventuale trasformazione / riduzione di alcuni profili senza il verificarsi di situazioni anche solo temporanee di sovrannumero, e fissasse il fabbisogno, articolato per ciascun anno considerato, "fotografando" il fabbisogno al 31 dicembre di ogni anno.

Sulla scorta delle più recenti riflessioni in materia, anche alla luce degli effetti delle modifiche strutturali e del continuo aggiornamento in termini di piano della performance, i dirigenti hanno ritenuto di proporre all'amministrazione alcune variazioni, che tengono anche conto:

- a) delle cessazioni previste nel triennio, e della necessità di mantenimento del posto fino all'avvenuta cessazione;
- b) delle necessità di sostituzione o di riduzione della consistenza numerica di alcuni profili secondo le priorità indicate dall'Amministrazione;
- c) della necessità di potenziamento di alcune figure specifiche per meglio garantire la realizzazione del piano di mandato.

Nello specifico, nel procedere alla definizione del triennio 2018-2020 si è tenuto conto della presa d'atto della situazione del personale in servizio e della differenza tra la previsione 2017 e il personale in termini di cessazioni dal servizio e quelle realmente realizzate o confermate, differenza che, in base al metodo sopra illustrato, incide, benché solo parzialmente e non in maniera significativa, sulla determinazione del fabbisogno.

Si è quindi proceduto ad effettuare un aggiornamento complessivo delle necessità di fabbisogno chiedendo ai dirigenti di formalizzare la loro proposta pur limitando l'orizzonte, come si diceva, all'anno 2018, in virtù della necessità di adottare il piano triennale del fabbisogno di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance nonché il piano di mandato dell'Amministrazione.

Alcune variazioni che vengono proposte sono anche collegate ai nuovi incarichi dirigenziali riguardanti i settori "Governo del territorio e infrastrutture", "Mobilità ed Energia" e "Risorse e Patrimonio", incarichi che hanno portato con sé diverse modalità organizzative interne e con alcune richieste di figure professionali diverse utili alla nuova organizzazione di uffici e servizi interessati.

La proposta, come detto anche nella seconda parte di questa relazione, prevede di confermare il fabbisogno che si propone per il 2018 anche per il biennio successivo, nelle more del rinnovo amministrativo.

#### 3.2. Modifiche proposte per il 2018

Categoria B

1. Esecutori dei servizi generali. Non tutte le cessazioni previste nel 2017 si sono realizzate e pertanto si tratta di conservare i posti di esecutore dei servizi generali che si era ipotizzato di poter cancellare dopo la cessazione del personale interessato. Inoltre si è reso indispensabile il mantenimento di alcuni posti di esecutore anche per consentire la riqualificazione professionale di personale con limitazioni. Il fabbisogno per il 2018 sale da 24 a 26;
2. Esecutore tecnico. Si propone di mantenere il numero di posti previsti nel 2017 (n. 6) anche nel 2018, anziché ridurli a 3, per garantire le attività di manutenzione fino a nuove determinazioni.

### **Categoria B3**

1. Riduzione di n. 1 posto di Collaboratore amministrativo da 51 a 50, e con l'indicazione di destinare al reclutamento personale a cui assegnare le funzioni di messo notificatore in occasione della copertura di posti che si renderanno vacanti nel 2018.

### **Categoria C**

1. Separazione in due profili differenti il fabbisogno di Istruttori informatici e di comunicazione, che oggi vede un fabbisogno di 9 unità, come segue: n. 8 Istruttori informatici e aumento di n. 1 Addetto di comunicazione (che passa da 1 a 2), verificata l'estrema difficoltà di reperire personale specializzato in entrambe le aree di interesse.
2. Aumento di n. 1 posti di Istruttore dei servizi amministrativi (da 82 a 83), per potenziamento di tali figure professionali (il posto in aumento è compensato, ai fini della spesa, dalla riduzione di n. 1 posto di Istruttore direttivo socioculturale), in quanto si ritiene che il profilo di categoria C sia maggiormente compatibile con l'organizzazione dei servizi culturali;
3. Aumento di n. 2 posti di Istruttore socioculturale (da 7 a 9), per potenziamento di tali figure da destinare in particolar modo ai settori che si occupano di politiche culturali e di servizi ai cittadini, aumento parzialmente compensato dalla riduzione di un posto di cat. D3;

### **Categoria D**

1. Aumento di n. 1 posti di Istruttore direttivo dei servizi amministrativi (da 32 a 33), per potenziamento di tale figura da destinare al settore Risorse e Patrimonio, (in sostituzione di 1 figure di cat. D3), profilo ritenuto maggiormente aderente al nuovo disegno organizzativo;
2. Riduzione di n. 1 posto di Istruttore direttivo socioculturale (da 12 a 11), sostituito da un posto di cat. C (si veda sopra).
3. Aumento di n. 1 posto di Istruttore direttivo tecnico (da 18 a 19), per potenziamento dell'area tecnica.

### **Categoria D3**

1. Riduzione di n. 2 posto di Funzionario dei servizi amministrativi (da 22 a 20), per potenziamento di posti di categoria D (si veda sopra).
2. Riduzione di n. 1 posto di Funzionario socioculturale (da 2 a 1), per potenziamento di posti di cat. C (si veda sopra);

L'esito delle presenti proposte di modifica è il seguente:



Categoria	Profilo professionale	Fabb. vigente 2018 ex DGC N. 139/2017	MODIFICHE PROPOSTE	Proposta di nuovo fabbi- sogno 2018
B	Esecutore servizi generali	24	+2	26
	Esecutore tecnico	3	+3	6
	Esecutore tecnico necroforo	12		12
	Ausiliario asili nido	12		12
<b>B Totale</b>		<b>51</b>	<b>+5</b>	<b>56</b>
B3	Collaboratore amministrativo	51	-1	50
	Collaboratore tecnico di biblioteca	3		3
	Collaboratore tecnico professionale	14		14
<b>B3 Totale</b>		<b>68</b>	<b>-1</b>	<b>67</b>
C	Addetto di comunicazione	1	+1	2
	Agente di Polizia Locale	50		50
	Istruttore informatico e di comunicazione	9	-1	8
	Istruttore multimediale	1		1
	Istruttore servizi amministrativi	82	+1	83
	Istruttore socioculturale di biblioteca	3		3
	Istruttore socioculturale educativo	7	+2	9
	Istruttore socioculturale educativo (asili nido)	45		45
	Istruttore tecnico	20		20
<b>C Totale</b>		<b>218</b>	<b>+ 3</b>	<b>221</b>
D	Assistente sociale	17		17
	Coordinatore asili nido	1		1
	Esperto di comunicazione	1		1
	Ufficiale direttivo di Polizia Locale	8		8
	Istruttore direttivo informatico	7		7
	Istruttore direttivo multimediale	1		1
	Istruttore direttivo servizi amministrativi	32	+1	33
	Istruttore direttivo socioculturale	12	-1	11
	Istruttore direttivo tecnico	18	+1	19
	Esperto Ufficio Stampa	1		1
<b>D Totale</b>		<b>98</b>	<b>+1</b>	<b>99</b>
D3	Capo Ufficio Stampa	1		1
	Commissario Capo di Polizia Locale	3		3
	Funzionario informatico	1		1
	Funzionario servizi amministrativi	22	-2	20
	Funzionario socioculturale	2	-1	1
	Funzionario tecnico	6		6
	Pedagogista	1		1
<b>D3 Totale</b>		<b>36</b>	<b>-3</b>	<b>33</b>
DIR.	Dirigente	10		10
<b>DIR. Totale</b>		<b>10</b>	<b>0</b>	<b>10</b>
<b>Totale</b>		<b>481</b>	<b>+5</b>	<b>486</b>

#### 4. Fabbisogno 2018-2020

Come si diceva, la proposta dei dirigenti è quella di replicare in questa fase il fabbisogno sopra individuato anche per gli anni 2019 e 2020, fatto salvo il necessario aggiornamento che sarà effettuato alla luce delle esigenze rivelate in correlazione con il prossimo programma di mandato e il nuovo piano della performance.

	RIEPILOGO FABBISOGNO	fabbisogno al 31.12.2018	fabbisogno al 31.12.2019	fabbisogno al 31.12.2020
Categoria	Profilo professionale			
B	Esecutore servizi generali	26	26	26
	Esecutore tecnico	6	6	6
	Esecutore tecnico necroforo	12	12	12
	Esecutore servizi generali (asili nido)	12	12	12
B Totale		56	56	56
B3	Collaboratore amministrativo	50	50	50
	Collaboratore tecnico di biblioteca	3	3	3
	Collaboratore tecnico professionale	14	14	14
B3 Totale		67	67	67
C	Addetto di comunicazione	2	2	2
	Collaboratore di vigilanza	50	50	50
	Istruttore informatico	8	8	8
	Istruttore multimediale	1	1	1
	Istruttore servizi amministrativi	83	83	83
	Istruttore socioculturale di biblioteca	3	3	3
	Istruttore socioculturale educativo	9	9	9
	Istruttore socioculturale educativo (asili nido)	45	45	45
	Istruttore tecnico	20	20	20
C Totale		221	221	221
D	Assistente sociale	17	17	17
	Coordinatore asili nido	1	1	1
	Esperto di comunicazione	1	1	1
	Istruttore direttivo di vigilanza	8	8	8
	Istruttore direttivo informatico	7	7	7
	Istruttore direttivo multimediale	1	1	1
	Istruttore direttivo servizi amministrativi	33	33	33
	Istruttore direttivo socioculturale	11	11	11
	Istruttore direttivo tecnico	19	19	19
	Esperto Ufficio Stampa	1	1	1
D Totale		99	99	99
D3	Capo Ufficio Stampa	1	1	1
	Funzionario di vigilanza	3	3	3
	Funzionario informatico	1	1	1
	Funzionario servizi amministrativi	20	20	20
	Funzionario socioculturale	1	1	1
	Funzionario tecnico	6	6	6
	Pedagogista	1	1	1
D3 Totale		33	33	33
DIR.	Dirigente	10	10	10
DIR. Totale		10	10	10
Totale complessivo		486	486	486

Si informa conclusivamente che il presente documento viene trasmesso ai rappresentanti dei lavoratori e alle organizzazioni sindacali.

Premesso tutto quanto sopra riportato, si esprime, ai sensi dell'art 49 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267, TUEL, parere di regolarità tecnica.

Il Capo Area  
Dott. Gianluca Caruso

## LA GIUNTA COMUNALE

RILEVATA la competenza della Giunta Comunale in materia di fabbisogno e dotazioni organiche, ai sensi dell'articolo 48, comma 2, del "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n° 267 e successive modificazioni ed integrazioni;

PREMESSO che:

- l'articolo 91 del Testo Unico stabilisce che "Gli organi di vertice delle Amministrazioni locali 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'articolo 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165, stabilisce l'obbligo di adottare annualmente "*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.*"
- gli artt. 38 e 39 del D.lgs 27/10/2009 n. 150, che assegna ai dirigenti la responsabilità di proporre le risorse e i profili professionali per la realizzazione delle attività assegnate dall'Amministrazione
- il D.Lgs 118/2011, corretto ed integrato dal D.Lgs. 126/2014, disciplina il Documento Unico di Programmazione (DUP) e ne individua il contenuto minimo e che prevede la Sezione Operativa del DUP sia costituita, tra le altre cose, "dalla programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale;"

RICHIAMATI i numerosi vincoli in materia di determinazione del fabbisogno di risorse umane, come evidenziati nella relazione tecnica allegata alla determinazione stessa, nonché gli allegati alla relazione, parti integranti della presente deliberazione;

PRESO ATTO della posizione del nostro Ente rispetto ai vincoli sopra richiamati, come meglio illustrato nella citata relazione tecnica;

DATO atto che sulla determinazione del fabbisogno del personale è prevista l'espressione del parere da parte del Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 e che, come asserito dalla deliberazione n. 462/2015 della Corte dei Conti, sezione controllo per la Lombardia, in presenza di una delibera di programmazione di fabbisogno di personale è obbligatorio acquisire preventivamente il parere dell'organo di revisione in merito alla compatibilità della programmazione in termini di risorse umane con quella finanziaria;

PRESO atto del parere espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti con nota prot. n. del.....

RICHIAMATA la deliberazione di Consiglio Comunale n. 50 del 29 settembre 2017 che ha approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2018-2020;

VISTA la previsione relativa alla spesa di personale inserita nel Bilancio 2017-2019, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 20 del 23 marzo 2017, come successivamente modificato, da ultimo, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 54 del 26 ottobre 2017;

RICHIAMATA inoltre la deliberazione di Giunta Comunale n. 79 del 13/04/2017 con cui è stato adottato il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.), organicamente integrato con il Piano della Performance per gli anni 2017-2019, come successivamente modificato, da ultimo, con deliberazione di Giunta Comunale n. 237 del 26 ottobre 2017;

VISTI i pareri di cui all'art. 49 e 147bis del D.lgs 18/8/2000 n. 267 TUEL;

Con voti unanimi espressi in forma di legge,

DELIBERA

- 1) di adottare il piano triennale dei fabbisogni di personale, per il periodo 2018-2020, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, ai sensi dell'art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, e ss.mm.ii., come modificato dall'art. 4 del D.lgs 75 del 25 maggio 2017;
- 2) di dare atto che il nuovo fabbisogno di personale per il periodo 2018-2020, sulla base delle motivazioni riportate nella relazione tecnica illustrativa, è il seguente:

	RIEPILOGO FABBISOGNO	fabbisogno al 31.12.2018	fabbisogno al 31.12.2019	fabbisogno al 31.12.2020
Categoria	Profilo professionale			
B	Esecutore servizi generali	26	26	26
	Esecutore tecnico	6	6	6
	Esecutore tecnico necroforo	12	12	12
	Esecutore servizi generali (asili nido)	12	12	12
<b>B Totale</b>		<b>56</b>	<b>56</b>	<b>56</b>
B3	Collaboratore amministrativo	50	50	50
	Collaboratore tecnico di biblioteca	3	3	3
	Collaboratore tecnico professionale	14	14	14
<b>B3 Totale</b>		<b>67</b>	<b>67</b>	<b>67</b>
C	Addetto di comunicazione	2	2	2
	Collaboratore di vigilanza	50	50	50
	Istruttore informatico	8	8	8
	Istruttore multimediale	1	1	1
	Istruttore servizi amministrativi	83	83	83
	Istruttore socioculturale di biblioteca	3	3	3
	Istruttore socioculturale educativo	9	9	9
	Istruttore socioculturale educativo (asili nido)	45	45	45
	Istruttore tecnico	20	20	20
<b>C Totale</b>		<b>221</b>	<b>221</b>	<b>221</b>
D	Assistente sociale	17	17	17
	Coordinatore asili nido	1	1	1
	Esperto di comunicazione	1	1	1
	Istruttore direttivo di vigilanza	8	8	8
	Istruttore direttivo informatico	7	7	7
	Istruttore direttivo multimediale	1	1	1
	Istruttore direttivo servizi amministrativi	33	33	33
	Istruttore direttivo socioculturale	11	11	11
	Istruttore direttivo tecnico	19	19	19
	Esperto Ufficio Stampa	1	1	1
<b>D Totale</b>		<b>99</b>	<b>99</b>	<b>99</b>
D3	Capo Ufficio Stampa	1	1	1
	Funzionario di vigilanza	3	3	3
	Funzionario informatico	1	1	1
	Funzionario servizi amministrativi	20	20	20
	Funzionario socioculturale	1	1	1
	Funzionario tecnico	6	6	6
	Pedagogista	1	1	1
<b>D3 Totale</b>		<b>33</b>	<b>33</b>	<b>33</b>
DIR.	Dirigente	10	10	10
<b>DIR. Totale</b>		<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
<b>Totale complessivo</b>		<b>486</b>	<b>486</b>	<b>486</b>

- 3) di dare atto che la dotazione organica dell'ente, definita ex art. 6, comma 4bis D.lgs 165/2009, espressione del fabbisogno dei singoli profili, è quella riassunta nella tabella sotto indicata, anch'essa declinata annualmente:

categoria	fabbisogno al 31.12.2018	fabbisogno al 31.12.2019	fabbisogno al 31.12.2020
B	56	56	56
B3	67	67	67
C	221	221	221
D	99	99	99
D3	33	33	33
DIR	10	10	10
totali	486	486	486

- 4) Di dare atto che la presente determinazione di fabbisogno personale è adottata previo parere favorevole del Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001;
- 5) Di trasmettere la presente deliberazione ai rappresentanti dei lavoratori per la sottoscrizione del relativo verbale di concertazione;
- 6) Di rinviare a successivo ed apposito atto l'adozione del piano di reclutamento per il periodo 2018-2020, anche in parziale modifica di quello relativo al periodo 2017-2019 approvato, da ultimo, con deliberazioni di Giunta Comunale n. 66 del 23/3/2017 e n. 205 del 14 settembre 2017.