



**COMUNE DI MONTEFIORINO**

PROVINCIA DI MODENA

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**ORIGINALE**

**N. 3 del 15/01/2022**

**OGGETTO: VERIFICA ECCEDENZE DI PERSONALE 2022 - PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE 2022/2024 CON CONTRATTO DI LAVORO FLESSIBILE ANNUALITA' 2022 - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA**

L'anno **duemilaventidue** il giorno **quindici** del mese di **Gennaio** alle ore **12:30**, in collegamento tramite videoconferenza e, convenzionalmente nella Residenza Municipale, nel rispetto di quanto stabilito con decreto del Sindaco prot. n.1925 del 28/3/2020 in attuazione dell'art. 73 del D.L. n.18 del 17/03/2020 e del Regolamento per lo svolgimento in modalità telematica delle sedute degli organi collegiali del Comune di Montefiorino approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 20 del 25/7/2020, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunita la Giunta Comunale.

Fatto l'appello nominale risultano:

Cognome e Nome	Qualifica	Presente
PALADINI MAURIZIO	SINDACO	X
RUGGI LUCIANO	VICE SINDACO e ASSESSORE	X
PRATI MARCO	ASSESSORE	X

Presenti: 3

Assenti: 0

Assiste il II Vice Segretario Marco Pederzoli, incaricata della redazione del presente verbale. In qualità di Sindaco, il Sig. Maurizio Paladini assume la presidenza e constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta invitando la giunta a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

**Oggetto: VERIFICA ECCEDENZE DI PERSONALE 2022 - PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE 2022/2024 CON CONTRATTO DI LAVORO FLESSIBILE ANNUALITA' 2022 - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA**

LA GIUNTA COMUNALE

**PARTE I: RICOGNIZIONE ECCEDEXIA DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D.LGS 165/2001 ANNO 2022**

**VISTO** l'art. 16 della L. n. 183/2011 che ha modificato l'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 che impone alle pubbliche amministrazioni di provvedere annualmente alla ricognizione delle eventuali situazioni di soprannumero e di eccedenze di personale in servizio da valutarsi alla luce di esigenze funzionali e/o connesse alla situazione finanziaria dell'ente, impegnando contestualmente il dirigente/responsabili ad attivare tale procedura per il proprio settore;

**RICHIAMATE**, in particolare, le seguenti disposizioni dell'art. 33 del Dlgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della L. n. 183/2011:

*"(...) Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall' articolo 6 comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*

*2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*

*3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare (...)"*;

**CONSIDERATO CHE** la circolare del Dipartimento Funzione Pubblica n. 4/2014 definisce:

1. Soprannumerarietà la situazione per cui il personale in servizio (complessivamente inteso e senza alcuna individuazione nominativa) supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, le categorie o le aree. L'Amministrazione non presenta, perciò posti vacanti utili per un'eventuale riconversione del personale in servizio o una diversa distribuzione dei posti;

2. Eccedenza: situazione per cui il personale in servizio (inteso quantitativamente e senza individuazione nominativa) supera la dotazione organica in una o più qualifiche, categorie, aree o profili professionali di riferimento. Si differenzia dalla soprannumerarietà, in quanto la disponibilità di posti in altri profili della stessa area o categoria, ove ricorrano le condizioni potrebbe consentire la riconversione del personale;

3. Esubero: individuazione nominativa del personale soprannumerario o eccedentario, con le procedure previste dalla normativa vigente. Il personale in esubero è quello da porre in prepensionamento ove ricorrano le condizioni o da mettere in disponibilità ai sensi dell'art. 33 del Dlgs. n. 165/2001;

**RICHIAMATA** altresì, la Circolare del Dipartimento funzione Pubblica 23777/2014 avente ad oggetto: "Piani di razionalizzazione degli assetti organizzativi e riduzione della spesa di personale. Dichiarazione di eccedenza e prepensionamento" la quale stabilisce che: *"Nel caso in cui l'amministrazione, in base all'ordine di priorità definito dall'art. 2, comma 11, del D.L. 95 del 2012, ritenga di ricorrere alle misure previste alla lettera a) del suddetto comma (prepensionamento), essa dovrà effettuare una ricognizione delle posizioni dei lavoratori che potrebbero risultare in possesso dei requisiti anagrafici e contributivi applicati prima dell'entrata in vigore del D.L. 201/2011 o che li possano conseguire in tempo utile per maturare la decorrenza del trattamento economico entro il 31 dicembre 2016. (...) Rispetto a tali posizioni l'Amministrazione dovrà chiedere all'INPS la certificazione del diritto alla pensione e relativa decorrenza (...) Solo dopo aver acquisito*

la certificazione (...) l'amministrazione potrà procedere, nei limiti del soprannumero, alla risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro (...) nei confronti dei dipendenti in possesso dei requisiti indicati nella disposizione (...).

Le posizioni dichiarate eccedentarie non possono essere ripristinate nella dotazione organica di ciascuna amministrazione /art. 2, comma 3, del D.L. 101/2013). Inoltre le cessazioni disposte per il prepensionamento limitatamente al periodo di tempo necessario al raggiungimento dei requisiti previsti dall'art. 24 del D.L. 201/2011, non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over (art. 14, comma 7, dl D. L. 95/2012) (...)"

**CONSIDERATO CHE**, pertanto, si pone la necessità di attestare eventuali eccedenze o esuberanti di personale dipendente dell'Ente per l'anno 2019;

**DATO ATTO** delle attestazioni in merito alla verifica di situazione di eccedenza rilasciate dai Responsabili dell'Ente dalle quali si evidenzia che non risultano in relazione alle altre esigenze funzionali eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del D.Lgs. 165/2001;

**RITENUTA**, pertanto, di non dover procedere ad alcuna dichiarazione di eccedenza di personale nei profili professionali tenuto conto che l'Amministrazione non ha programmato processi di esternalizzazione di servizi/funzioni e/o forme differenti (rispetto alle attuali) di gestione ed erogazione dei medesimi; ne consegue che le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento degli standard attuali e che i processi di riorganizzazione ed ottimizzazione già attuati (anche a fronte di una costante ed imposta riduzione del personale) hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità;

## **PARTE II: INTEGRAZIONE PROGRAMMAZIONE 2022/2024 IN MERITO LAVORO FLESSIBILE DEL COMUNE DI MONTEFIORINO**

**PRESO ATTO** delle dimissioni presentate in data 30/12/2021 dall'attuale autista scuolabus dell'Ente; dimissioni con decorrenza dal 16/01/2022;

**CONSIDERATA** l'esigenza straordinaria ed eccezionale di garantire il servizio di trasporto scuolabus nelle more delle verifiche propedeutiche rispetto alla possibilità per l'Ente di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato ex art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34;

**RITENUTO pertanto necessario** procedere, anche mediante somministrazione, all'assunzione mediante contratto flessibile di un autista scuolabus cat B1, per complessive massime 792 ore;

**VISTO** l'art. 16 del D.L. 113/2016 convertito nella L. 160/2016 con il quale si dispone che: "(...) 1-quater. All'articolo 9, comma 28, del [decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 30 luglio 2010, n. 122](#), dopo l'ottavo periodo è inserito il seguente: «Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'[articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267](#) (...)"

**RICORDATO CHE** le assunzioni flessibili previste nel presente piano sono sottoposte ai vigenti tetti/limiti assunzionali di cui ai rapporti di lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, del Decreto-legge 78/2011 come convertito in Legge dall'art. 1, comma 1, L. 122/2013 e pertanto l'Ente dovrà verificare che le assunzioni in questione permettano il rispetto del tetto lavoro flessibile come definito precedentemente con delibera N. 88 del 23/12/2015 e con la presente rideterminato;

**DATO ATTO CHE** l'art. 16, comma 1 - quater - del D.L. 146/2016 convertito nella L. 160/2016 si dispone che: "(...) All'articolo 9, comma 28, del [decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 30 luglio 2010, n. 122](#), dopo l'ottavo periodo è inserito il seguente: «Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le

assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'[articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267](#) (...)"

**VISTO, pertanto,** il nuovo art. 9, comma 28, del D.L. 28/2010 n. 78 come modificato 16 del D.L. 146/2016 ovvero: "(...) a decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni (...) possono avvalersi di personale a tempo determinato (...) nel limite del 50% della spesa sostenuta per la stessa finalità nell'anno 2009.

(...) a decorrere dal 2013 gli Enti Locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale istruzione pubblica e del settore sociale (...) le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli Enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della L. 27 dicembre 2006 n. 296 (...) Resta fermo che comunque la spesa non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (...) Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al [decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267](#). (...) Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale (...)"

**CONSIDERATO CHE,** alla luce delle modifiche normative intervenute, ex delibera di Giunta del Comune di Montefiorino si è riconfermato il tetto lavoro flessibile dell'Ente (escludendo dallo stesso gli incarichi di cui all'art. 110, 1 comma D. Lgs 267/2000) anno 2009.

**RICHIAMATI** i principi in materia di costituzione tetto lavoro flessibile di seguito si riporta - ex DGC N. 88 del 23/12/2015 - il tetto lavoro Flessibile ANNO 2009 del Comune di Montefiorino:

TIPOLOGIA CONTRATTO LAVORO FLESSIBILE UTILIZZATA NELL'ANNO 2009 (esclusi incarichi 110, comma 1, TUEL)	
Assunzioni a tempo determinato	€ 9.632,95
Collaborazioni Coordinate e continuative	€
Altri rapporti formativi	€
Quota lavoro flessibile sostenuta c/o Unione Comuni Distretto Ceramico ( ex comunità Montana)	€ 48.973,87
TOTALE	€ 58.606,82

**DATO ATTO,** che il Comune di Montefiorino per il 2022 - anche alla luce del presente piano occupazionale di riferimento - utilizzerà la seguente quota tetto lavoro flessibile:

TIPOLOGIA CONTRATTO LAVORO FLESSIBILE UTILIZZATA NELL'ANNO 2018/2019 (esclusi incarichi 110, comma 1, TUEL)	
Assunzioni mediante contratto flessibile (somministrato) per massimo 792 ore (circa 22 settimane)	€ 17.500,00
Collaborazioni Coordinate e continuative	€ 0,00
Altri rapporti formativi	€ 0,00
Quota lavoro flessibile sostenuta c/o Unione Comuni Distretto Ceramico ( ex comunità Montana)	€ 0,00
TOTALE	€ 17.500,00

Si precisa che i predetti importi costituiscono previsioni e potranno essere oggetto di revisione al momento della verifica a consuntivo degli stessi;

**PRESO ATTO** pertanto che quota lavoro flessibile che l'Ente sosterrà nel 2022 è al di sotto del tetto 2009 come sopra quantificato;

### PARTE III - RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

**DATO ATTO CHE** la programmazione triennale dei fabbisogni di personale costituisce presupposto per la rideterminazione, anche parziale della dotazione organica. La sua adozione e la connessa rideterminazione della dotazione organica sono approvati dalla Giunta, di norma, con la medesima deliberazione;

**RICHIAMATO** l'art. 89, commi 1 e 2 del D.Lgs 267/2000 in forza del quale: "*Gli enti locali disciplinano, con propri regolamenti (...) l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità. La potestà regolamentare degli enti locali si esercita, tenendo conto di quanto demandato alla contrattazione collettiva nazionale, nelle seguenti materie: (...) e ruoli, dotazioni organiche e loro consistenza complessiva (...)*";

**PRESO ATTO CHE** la vigente dotazione organica è confermata in quella di cui alle proprie precedenti deliberazioni è ritenuto, con la presente di integrarla con l'istituzione /trasformazione dei posti necessari a dare attuazione al presente piano occupazionale appena definito. Di seguito dettaglio della nuova dotazione organica:

<b>CATEGORIE E POSIZIONI GIURIDICHE</b>	<b>DOTAZIONE ORGANICA EX VIGENTI PROGRAMMAZIONI ASSUNZIONALI</b>	<b>POSTI DOTAZIONALI COPERTI</b>	<b>POSTI VACANTI DA COPRIRE</b>
D	5	5	0
C	4	4	0
B	5	5	0
A	1	1	0
<b>TOTALE</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>0</b>

**DATO ATTO CHE** la dotazione organica così determinata risulta conforme alle esigenze funzionali, organizzative, gestionali ed erogative di questa Amministrazione come confermato dai dirigenti e Responsabili, ciascuno per la propria struttura;

### PARTE VI – CONCLUSIONI

**VISTE** le esigenze assunzionali dell'Ente sopra dettagliate

**DATO ATTO CHE** il Comune di Montefiorino non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

1. ha effettuato, con la presente deliberazione, la ricognizione delle eccedenze di personale ANNO 2022;
2. è attualmente in regola con gli obblighi di legge in merito alle assunzioni obbligatorie di categorie protette (art. 7, comma 6, del D.L. 31/8/2013, n. 101, convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 30/12/2013, n. 125);
3. il bilancio 2021/2023 ha rispettato il principio del pareggio di bilancio ovvero il bilancio presenta un saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali;
4. sono stati inviate al MEF Dipartimento del Tesoro le informazioni relative alle partecipazioni e ai rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo di società ed enti per l'anno 2018 e in data 21/05/2021 sono state inviate quelle dell'esercizio 2019, secondo il rispetto delle tempistiche di cui alla normativa;
5. ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato nonché i termini per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (D.L. 113/2016);

6. nell'anno 2019, come risulta dal rendiconto, l'ente ha conseguito il saldo non negativo di cui al comma 466 della Legge di bilancio 2017 (n. 232 del 11/12/2016) e pertanto, nell'anno 2020 e 2021 non si applicherà la sanzione del divieto di assunzioni di personale a qualsiasi titolo di cui al comma 475, lett.e, dell'art. 1 della medesima legge, prevista per l'anno successivo quello dell'inadempienza;
7. questa Amministrazione non versa in situazione strutturalmente deficitaria così come definita dagli artt. 242 e 243 del D.Lgs. n. 267/2000;
8. ha certificato i crediti commerciali delle fatture, dei pagamenti e del debito al 31/12/2020 ai sensi della vigente normativa;
9. questa Amministrazione, nell'anno 2020, ha rispettato l'obbligo posto dall'art. 1, comma 557, della legge 27/12/2006, n. 296 (finanziaria 2007), e successive modifiche ed integrazioni, di progressiva riduzione (fino al 2013) o di contenimento (dal 2014) della spesa di personale, composta e calcolata nei modi indicati dall'art. 557-bis della medesima legge 27/12/2006, n. 296 e dalla circolare MEF n. 9/2006 (nonché nelle delibere della Corte dei Conti, Sezione Autonomie, n. 9/2010/AUT/INPR del 16/4/2010 e n. 15 del 30/6/2010) e, pertanto, non vige il divieto di assunzioni di personale a qualsiasi titolo di cui all'art. 76, comma 4, della legge 6/8/2008, n. 133, di conversione del D.L. 25/6/2008, n. 112;
10. le spese di personale previste nel Bilancio di previsione 2022/2024, in fase di approvazione, consentono il raggiungimento degli obiettivi suddetti anche negli esercizi 2022/2024;
11. con propria deliberazione n. 85/2020 ha approvato il Piano triennale di azioni positive ex d. Lgs. 198/2006;
12. con propria deliberazione n. 3/2021 ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione che contiene anche gli obiettivi Performance 2021;

visto l'art. 9, comma 28, del D.L. 28/2010 n. 78 come modificato 16 del D.L. 146/2016;

visto altresì l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001 n. 448 nonché l'art. 10 bis del D.L. 24/06/2014 n. 90, convertito in legge N. 114/2014 in forza del quale il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui all'art. 3 del D.L. stesso da parte degli Enti Locali viene certificato dai revisori dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'Ente;

preso atto che la programmazione che si propone di approvare rispetta l'obiettivo del contenimento delle spese di personale imposta dall'articolo 1, commi 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, come modificato dal comma 5 bis dell'art. 3 del D.L. 24/06/2014;

considerato che sulla proposta di programmazione - ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 (finanziaria 2002) - l'Organo di Revisione si è espresso con proprio parere favorevole come da verbale conservato agli atti del servizio finanziario;

acquisiti, ex art. 49 D.Lgs 267/2000, i pareri favorevoli espressi dal Dirigente del Settore "Amministrazione e sviluppo delle Risorse Umane" dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico Dott. Raffaele Guizzardi in ordine alla regolarità tecnica ed alla correttezza dell'azione amministrativa e dal Responsabile dell'Area Finanziaria del Comune di Montefiorino in ordine alla regolarità contabile della presente deliberazione - pareri allegati quale parte integrante e sostanziale;  
per le motivazioni tutte di cui in narrativa;

All'unanimità dei voti favorevoli resi in forma palese mediante dichiarazione individuale

### **DELIBERA**

1. di dare atto che per l'anno 2022 non sussistono eccedenze di personale ex art 33 del D.Lgs 165/2001;
2. di approvare, per tutte le motivazioni esposte in premessa che qui si intendono integralmente riportate, la programmazione assunzionale del triennio 2022/2024 - lavoro flessibile - come indicate e motivate nelle premesse;

3. di approvare, per le motivazioni sopra riportate, la dotazione organica dell'Ente del triennio 2022/2024 come da prospetto sotto riportato:

<b>CATEGORIE E POSIZIONI GIURIDICHE</b>	<b>DOTAZIONE ORGANICA EX VIGENTI PROGRAMMAZIONI ASSUNZIONALI</b>	<b>POSTI DOTAZIONALI COPERTI</b>	<b>POSTI VACANTI DA COPRIRE</b>
D	5	5	0
C	4	4	0
B	5	5	0
A	1	1	0
<b>TOTALE</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>0</b>

4. di precisare che la presente programmazione sostituisce le programmazioni assunzionali precedentemente approvate dall'Ente;

5. di dare atto che si procederà all'attuazione delle singole previsioni del presente piano previa verifica del rispetto di tutti i vincoli stabiliti dalle varie norme limitative al tempo vigenti e della copertura finanziaria nel Bilancio di previsione finanziario 2022/2024;

6. di dare atto che quanto disposto con il presente provvedimento costituisce integrazione ed aggiornamento del piano allegato al documento di Unico di Programmazione 2022-2024;

7. di rinviare a successivo atto ogni necessaria valutazione sul futuro assetto organizzativo dell'Ente, ricordando che il presente atto di programmazione, fermi restando i limiti imposti dalla normativa di rango superiore, potrà essere modificato in relazione alle esigenze che nel tempo si dovessero rappresentare e/o alla diversa normativa nel frattempo intervenuta;

8. di dare atto dell'acquisizione del parere positivo e da parte del Collegio dei Revisori, ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448;

9. di demandare il Dirigente del Settore "Amministrazione e Sviluppo delle Risorse Umane" dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico per tutti gli adempimenti connessi all'esecuzione delle previsioni inserite nel presente provvedimento, nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti.

Infine, con votazione separata, all'unanimità di voti espressi mediante dichiarazione individuale

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 - comma 4, del Decreto legislativo 18/8/2000 n.267, al fine di procedere agli adempimenti conseguenti

Deliberazione della Giunta Comunale n. 3 del 15/01/2022

Del che si è redatto il presente verbale, letto e sottoscritto in firma digitale.

Il Sindaco  
Maurizio Paladini

*Atto firmato digitalmente*

Il Vice Segretario  
Marco Pederzoli

*Atto firmato digitalmente*

---