



**CITTA' DI STRESA**  
Provincia del Verbano Cusio Ossola

**VERBALE DI DELIBERAZIONE  
DELLA GIUNTA COMUNALE**

**N. 151**

**OGGETTO :  
FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2021-2023. APPROVAZIONE PIANO  
ASSUNZIONALE.**

L'anno duemilaventuno, addì ventuno, del mese di ottobre, alle ore diciotto e minuti zero, convocata con appositi avvisi, si è riunita la Giunta Comunale, presso PALAZZO MUNICIPALE con le modalità previste dall'articolo 73 comma 1) del D.L. 17/03/2020, convertito con le modificazioni dalla L. 24 aprile 2020 n. 27.

Fatto l'appello nominale risultano presenti i Signori:

<b>Cognome e Nome</b>	<b>Carica</b>	<b>Presente</b>	<b>Assente</b>
1. SEVERINO MARCELLA	Sindaco	X	
2. BERTOLINO ALESSANDRO	Vice Sindaco	X	
3. BOLONGARO MARIA GRAZIA	Assessore	X	
4. GASPARRO CARLA	Assessore	X	
5. DIVERIO GIORGIO	Assessore	X	
<b>Totale</b>		<b>5</b>	<b>0</b>

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale Signor BOGGI GIOVANNI il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, la Signora SEVERINO MARCELLA nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

### PRESO ATTO CHE:

- l'art. 39 della L 27/12/1997 n. 449 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;
- a norma dell'art. 91 TUEL gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102 L 30.12.2004 n. 311 le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2011 n. 448 ( L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 527 dicembre 1997 n. 449 e smi;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

RICHIAMATO l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, così come modificato ed integrato dal D.Lgs. 25/5/2017 n. 75 (art. 4), che disciplina la materia inerente l'organizzazione degli Uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del succitato art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

VISTO il D.Lgs n. 75 del 25/5/2017, entrato in vigore il 22/6/2017, con il quale sono state apportate modifiche ed integrazioni al D.Lgs. n. 165/2001 e, in particolare, all'art. 35 comma 4 del testo Unico del Pubblico Impiego è stato previsto che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate sulla base del piano triennale dei fabbisogni, approvato ai sensi dell'art. 6, comma 4 dello stesso Decreto, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017;

RICHIAMATE le "linee di indirizzo" approvate con decreto del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 8/5/2018, volte ad orientare le Amministrazioni Pubbliche nella predisposizione dei propri fabbisogni di personale, secondo le previsioni

degli artt. 6 e 6 ter del D.lgs. 165/01, così come novellati dall'art. 4 del D.Lgs. 75/17; per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni", necessarie per l'attuazione dell'art. 6-ter del D.lgs. n. 165/2001, come introdotto dall'art. 4 del D.Lgs, n. 75/2017 di riforma al pubblico impiego;

CONSIDERATO che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dall'1/01/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

RITENUTO procedere alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

CONSIDERATA la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. N. 165/2001 e s.m.i.;

DATO ATTO che dal 1 gennaio 2019 è possibile assumere unicamente previa adozione del piano triennale del fabbisogno di personale, salvo per le assunzioni già disposte e autorizzate dal piano dei fabbisogni approvato l'anno precedente;

DATO ATTO che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere adottato in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, ovvero con l'attività di programmazione generale dell'Ente, e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance e deve essere orientato all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

DATO ATTO che, pertanto, la dotazione organica non deve essere espressa unicamente in termini numerici, ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima, imposta come vincolo esterno dalla legge;

RICHIAMATE le deliberazioni della Giunta Comunale n. 79, 112 e 141 assunte nell'anno 2021, esecutive, con le quali, a parziale modifica ed integrazione del piano occupazionale approvato con precedente deliberazione G.C. n. 32/2020, veniva aggiornato il programma triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2020 - 2022, programmando, per tutto quanto in premessa ivi specificato, in linea con le disposizioni contenute nella Direttiva ministeriale per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 8/5/2018, ed in considerazione delle esigenze del Comune di Stresa, le assunzioni di personale da effettuare nel triennio 2020 - 2022;

PRECISATO che nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, il Comune di Stresa può procedere a rimodulare, sia quantitativamente che

qualitativamente, la propria consistenza di personale in funzione del verificarsi di altre e nuove esigenze, di modifiche nella disponibilità di risorse e del quadro normativo, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e di spesa di personale;

DATO ATTO che, a seguito dell'avvicendamento del personale di ruolo, che ha cessato dal servizio per mobilità, dimissioni o pensionamento, si è dato corso alla verifica dei profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

CONSIDERATO che l'art. 33 del D.L. n. 34/2019 ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale delle Amministrazioni Regionali e Comunali, attraverso il superamento delle regole del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

CHE, nello specifico, è possibile effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite della spesa complessiva non superiore al valore soglia, definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata ed al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

CHE i valori soglia sono stati definiti con provvedimento ministeriale, previa intesa in Conferenza Stato, Città e Autonomie Locali;

VISTO il decreto del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica - del 17/3/2020, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27/4/2020, che stabilisce le misure per la definizione della capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, in attuazione di quanto dispone l'art. 33 del D.L. n. 34/2019;

DATO ATTO che, in virtù di quanto stabilisce il decreto attuativo 17/3/2020 e a decorrere dal 20 aprile 2020, i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1 dell'art. 4 (fermo restando quanto previsto dall'art. 5) possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzione di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'Organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato dalla tabella 1, di cui al comma 1, di ciascuna fascia demografica;

DATO ATTO che l'art. 5 del DM 17/3/2020 stabilisce che, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i Comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nell'anno 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla tabella 2, in

coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio e del valore soglia di cui al precedente art. 4, comma 1;

RILEVATO che il Servizio Finanziario ha effettuato i conteggi secondo le disposizioni dettate dalla normativa indicata, come da documentazione agli atti, dai quali emerge, a fronte di una spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato pari ad € 1.233.977,81.=, rapportata alla media delle entrate correnti dell'ultimo triennio pari ad € 8.684.937,75.= (rapporto spesa personale/media entrate correnti 14,21%), una capacità assunzionale del Comune di Stresa, di complessive € 160.315,29.=;

RICHIAMATO il Decreto legge n. 80/2021 che si occupa anche di valorizzazione del personale e di riconoscimento del merito, e segnatamente l'art. 3 che prevede percorsi di crescita per il personale della P.A., nei quali sono valorizzati non soltanto le conoscenze tecniche ma anche le competenze di carattere trasversale (manageriale, gestionale, ...), che il dipendente abbia maturato durante la propria attività;

RITENUTO di avviare processi di valorizzazione del personale interno all'Ente, attuando progressioni verticali fra le qualifiche professionali, entro il limite stabilito del 50% delle posizioni disponibili destinate all'accesso dall'esterno;

RITENUTO di approvare il programma triennale 2021/2023 del fabbisogno del personale e al piano assunzionale per il triennio, al fine di garantire l'ordinato funzionamento dei servizi alla collettività ed ottimizzare le risorse, nel rispetto delle norme vigenti, determinando all'uopo la dotazione organica del personale dipendente, allegata sub A) a fare parte integrante e sostanziale del presente atto;

RITENUTO altresì di confermare la stipula di convenzioni ex art. 14 del CCNL EE.LL: 22/1/2004, finalizzate alla gestione associata di servizi, nonché di prevedere eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;

RICHIAMATO l'art. 15, comma 5, del CCNL 1/04/1999, il quale prevede che nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 29/1993 (ora D.Lgs. n. 165/2001), gli Enti valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività per le finalità ivi previste e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio;

RICHIAMATO l'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità (ora soggetti al "pareggio di bilancio", come previsto dalla Legge di Stabilità 2016);

VERIFICATI inoltre i presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e che, in particolare, l'Ente:

- ha rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché inviato gli stessi alla Banca dati della P.A.;
- ha rispettato il Pareggio di Bilancio nell'anno 2020 (art. 76, comma 4, D.L. 112/2008) e che dai dati contabili allo stato attuale relativi all'anno 2021 risulta che gli obiettivi sul pareggio saranno rispettati anche per l'anno in corso;
- ha rispettato il principio del 'contenimento della spesa per il lavoro flessibile', in relazione a quanto previsto dall'art. 9, comma 28, de D.L. n. 78/2010 (L. n. 122/2010 e s.m.i.)
- ha approvato il Piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006), rif.to. D.G.C. N. 4 del 09/01/2018;
- ha approvato il piano della performance.

CONSIDERATO altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo (art. 1 c. 723 Legge 208/2015);

DATO ATTO che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

VISTO l'allegato organigramma sub A), considerato parte integrante e sostanziale del presente atto, nel quale sono rappresentati i Servizi e la loro articolazione interna, definito in conformità a quanto previsto dal piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 6, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001);

DATO ATTO che:

il presente provvedimento è stato sottoposto a verifica ed accertamento a cura del Revisore del Conto ed acquisito agli atti il relativo parere; che del presente atto viene data informativa alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU;

RICHIAMATO il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con D.G.C. N. 197 del 22.12.2010 e s.m.i.;

RICHIAMATO altresì il C.C.N.L. vigente;

VISTO il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e s.m.i. ed in particolare l'articolo 49;

ACQUISITI i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile;

Su richiesta del Sindaco il Segretario Comunale, ai sensi dell'articolo 97, comma 2) del Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000 attesta la conformità del presente provvedimento alle leggi, allo Statuto ed ai Regolamenti;

Con voti unanimi favorevoli resi nei modi e forme di legge dai presenti;

PER LE MOTIVAZIONI ESPLICITE IN PREMESSA  
E CHE SI INTENDONO DI SEGUITO INTEGRALMENTE RIPORTATE

D E L I B E R A

- 1) di dare atto che a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/01 e s.m.i., e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi e per gli effetti dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i., considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non emergono situazioni di personale in esubero, ovvero non vi sono posizioni lavorative di dipendenti in soprannumero né vi sono posizioni lavorative di dipendenti in eccedenza;
- 2) di dare atto che, in ottemperanza a quanto dispone l'art. 33 del D.L. 34/2019, che ha introdotto un nuovo sistema di calcolo della capacità assunzionale delle Amministrazioni Locali, con l'entrata in vigore dei decreti attuativi ivi previsti, è stato verificato il rispetto dei nuovi vincoli in materia di contenimento della spesa di personale, provvedendo ad attuare le operazioni conseguenti come previsto dalla normativa citata;
- 3) di approvare l'allegato organigramma, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, nel quale sono rappresentati i Servizi e la loro articolazione interna, definito in conformità a quanto previsto dal piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 6, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001);
- 4) di programmare, per tutto quanto in premessa specificato, in linea con le disposizioni contenute nella Direttiva ministeriale per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 8/5/2018, ed in considerazione delle esigenze del Comune di Stresa, l'assunzione di personale come di seguito specificato, da effettuare secondo le ordinarie procedure di reclutamento, ovvero mediante processi di valorizzazione del personale interno e attuazione di progressioni verticali fra le qualifiche professionali, entro il limite stabilito del 50% delle posizioni disponibili destinate all'accesso dall'esterno (art. 3 D.L. 80/2021);

**ANNO 2021**

- N. 2 agenti di Polizia Locale da assegnare al Servizio Sicurezza Sociale – Comando di Polizia Locale;
- N. 1 istruttore amministrativo (cat. C) a tempo pieno presso il Servizio Attività Produttive – SUAP, mediante l'istituto della mobilità interna;
- N. 1 istruttore direttivo tecnico (cat. D) da assegnare al Servizio Risorse patrimoniali – demanio lacuale;
- N. 1 istruttore direttivo (cat. D) da assegnare all'area Servizi Demografici e Cimiteriali, a seguito di attivazione di progressione verticale fra le qualifiche professionali esistenti all'interno dell'Ente;

**ANNO 2022**

- N. 1 istruttore amministrativo (cat. C) a tempo pieno presso l'area Servizi Demografici e Cimiteriali (coperto con assunzione a tempo determinato e pieno nel corso dell'anno 2021);

**ANNO 2023**

Nessuna assunzione.

5) di ricorrere al lavoro flessibile nel limite del 100% della spesa sostenuta a tale titolo nell' anno 2009, posto che questo Comune risulta in regola con il contenimento della spesa del personale di cui all' articolo 9, comma 28 del D.L. 78/2010 e s.m.i.;

6) di ricorrere altresì alla stipula di convenzioni ex art. 14 del CCNL EE.LL. 22/1/2004, nonché a protocolli di intesa per la gestione associata di Servizi, al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di consentire una economica gestione delle risorse;

7) di procedere all'integrazione del fondo per le risorse decentrate ai sensi dell'art.15, comma 5, del CCNL 1 aprile 1999, mediante l'attivazione di progetti obiettivo e/o di piani di razionalizzazione/sponsorizzazioni, nel rispetto della normativa vigente, mediante l'attivazione di nuovi ed ulteriori servizi per la collettività;

8) di dare atto che il costo su base annua derivante dalla programmazione delle assunzioni di cui sopra, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di 'pareggio di bilancio';

9) di dare atto che, nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, il Comune di Stresa potrà procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in funzione del verificarsi di altre e nuove esigenze organizzative, di modifiche nella disponibilità di risorse e del quadro normativo;

10) di pubblicare la presente deliberazione di approvazione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2021/2023, e conseguentemente al piano occupazionale per il triennio in 'amministrazione trasparente' e di effettuare la trasmissione alla Ragioneria dello Stato, tramite l'applicativo SICO (circolare RGS n. 18/2018);

11) di dare mandato al Servizio Risorse Umane affinché provveda alla predisposizione degli atti inerenti e conseguenti il presente deliberato;

La Giunta Comunale, riscontrata l'urgenza di provvedere in merito, con votazione unanime favorevole resa in forma separata delibera di dichiarare il presente atto di immediata eseguibilità ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Letto, approvato e sottoscritto.

**IL PRESIDENTE**  
**Firmato digitalmente**  
**SEVERINO MARCELLA**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**Firmato digitalmente**  
**BOGGI GIOVANNI**

---