Comune di Monterotondo

Deliberazione Giunta Com.le

Atto n. 8 del 17/01/2023

OGGETTO: RICOGNIZIONE ANNUALE SULLE CONDIZIONI DI SOPRANNUMERO E DI ECCEDENZA DEL PERSONALE ANNO 2023 AI SENSI DELL'ART. 33 DEL DLGS N. 165/2001 COME MODIFICATO DALL'ART. 16 L. N. 183/2011

L'anno 2023, il giorno 17 del mese di Gennaio a partire dalle ore 12.30 si è riunita nella Residenza Municipale

LA GIUNTA COMUNALE

Risultano presenti ed assenti al momento dell'adozione del presente atto i signori:

		PRESENTE
Varone Riccardo	Sindaco	SI
Bronzino Isabella	Vice Sindaco	SI
Cavalli Luigi	Assessore	SI
Di Nicola Alessandro	Assessore	NO
Felici Claudio	Assessore	SI
Garofoli Matteo Gaetano	Assessore	SI
Pancaldi Antonella	Assessore	SI
Valenti Marianna	Assessore	NO

Presiede: Sindaco Varone Riccardo
Partecipa: alla seduta formale il Segretario Generale d.ssa Giuseppina Antonelli

OGGETTO: RICOGNIZIONE ANNUALE SULLE CONDIZIONI DI SOPRANNUMERO E DI ECCEDENZA DEL PERSONALE ANNO 2023 AI SENSI DELL'ART. 33 DEL DLGS N. 165/2001 COME MODIFICATO DALL'ART. 16 L. N. 183/2011

LA GIUNTA COMUNALE

Su proposta dell'Assessore Alessandro di Nicola.

PREMESSO che la struttura organizzativa dell'Ente deve costantemente adeguarsi alle esigenze sociali, demografiche e culturali proprie del territorio di competenza modificando il proprio assetto in conformità all'evoluzione dei bisogni della popolazione locale;
RILEVATO che tale intendimento risponde ai precetti di cui all'art. 6 D.Lgs. n. 165/01, secondo il quale le Amministrazioni Pubbliche provvedono periodicamente alla revisione degli uffici e delle dotazioni organiche ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni e, in ogni caso, quando esigenze organizzative, determinate da variazione del sistema normativo, strutturale e umano, suggeriscano il riassetto dell'organigramma aziendale;
PREMESSO CHE:

- l'art. 2 del D.Lgs. n. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche procedono alla revisione degli uffici e delle dotazioni organiche periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni e pertanto in ogni caso in cui esigenze organizzative, determinate da variazioni del sistema normativo, strutturale ed umano, suggeriscano il riassetto dell'organigramma;
- gli artt. 89 e 91 del D.Lgs. n. 267/2000 impongono l'obbligo, da parte della Giunta comunale, di assumere determinazioni organizzative in materia di personale e, relativamente alle assunzioni, la necessità di procedere alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche e alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, quale atto di programmazione dinamica, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente;
- l'art. 5 comma 2 del D. Lgs. 165/2001, che prevede: *"Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatte salve la sola informazione ai sindacati*
- *ovvero le ulteriori forme di partecipazione, ove previsti nei contratti di cui all'articolo 9";*

VISTO l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 "Eccedenze di personale e mobilità collettiva", come modificato dall'art. 16 della Legge 12/11/2011, n. 183 (Legge di stabilità 2012), il quale dispone che le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. (*cfr.: Ai fini della mobilità collettiva le amministrazioni effettuano annualmente rilevazioni delle eccedenze di personale su base territoriale per categoria o area, qualifica e profilo professionale. Le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale)*, sono tenute ad osservare le procedure previste dal medesimo articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
CONSIDERATO che lo stesso art. 33 statuisce inoltre che le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale in questione non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere e che la mancata attivazione delle procedure previste dal citato articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare;

PRESO ATTO che la norma in questione prevede altresì che, in presenza di situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale, il dirigente responsabile fornisca un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area e che, trascorsi dieci giorni da tale comunicazione, l'amministrazione applichi l'articolo 72, comma 11, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 e, in subordine, verifichi la ricollocazione totale o parziale del personale in situazione di soprannumero o di eccedenza nell'ambito della stessa amministrazione, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro o a contratti di solidarietà, ovvero presso altre amministrazioni, previo accordo con le stesse, comprese nell'ambito della regione, tenuto anche conto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 29, del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, nonché del comma 6;

PRECISATO che secondo la Funzione Pubblica le "ragioni funzionali o finanziarie" richieste dalla normativa ai fini della dichiarazione di esubero e/o soprannumero, possono essere così definite:

- **Le ragioni funzionali** *possono derivare da un'esigenza di riduzione di organico per profili professionali specifici di un'area o categoria a causa, ad esempio, di riorganizzazione, semplificazione, razionalizzazione o informatizzazione dei processi*.
- **Le ragioni finanziarie**, oggettivamente rilevabili, derivano dalla necessità di ridurre la spesa di personale per enti in cui le criticità di bilancio possono degenerare in dissesto finanziario.

VISTA la circolare della Presidenza del Consiglio Dipartimento della Funzione Pubblica n. 4 del 24.04.2014 ai sensi della quale s'intende per:

a) *"**soprannumerarietà**": 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 o una diversa distribuzione dei posti;*
b) *"**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;*
c) *"**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'articolo 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;*

Dato Atto che il Comune di Monterotondo:

- ha rispettato l'equilibrio di Bilancio anno 2020, non è in condizione di deficitarietà strutturale e di dissesto come risulta dalla Deliberazione Consiglio Com.le n. 24 del 29/04/2021, con la quale è stato approvato il Rendiconto della gestione per l'esercizio 2020 e dalla D.C.C. n. 11 del 12.05.2022 di approvazione del Rendiconto della gestione per l'esercizio 2021 e dalla certificazione a firma del Dirigente del Dipartimento Attività Economico Finanziarie prot. n. 3365 del 25.01.2022
- con la deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 del 12.5.2022 ha approvato il Piano di Rientro disavanzo di amministrazione anno 2021;
- ha approvato il Bilancio di Previsione 2022- 2024 con DCC n. 27 del 31.05.2022
- con successiva deliberazione del Consiglio Comunale n. 40 del 21.7.2022 ha approvato la variazione al Bilancio di previsione 2022/2024 - Ripiano totale del disavanzo di amministrazione anno 2021;
- con successiva deliberazione del Consiglio Comunale n. 41 del 21.7.2022 ha approvato la Salvaguardia degli Equilibri di Bilancio e assestamento generale esercizio 2022;
- il Bilancio di Previsione 2022- 2024 è attualmente in fase di predisposizione;

TENUTO CONTO che con Delibera di Giunta n. 167 del 21/07/2022 è stato approvato **il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024** ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021 e quindi non trovano applicazione le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

DATO ATTO che il Comune di Monterotondo rispetta la normativa sulle assunzioni obbligatorie L. 12 marzo

1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili) come attestato dal **Prospetto Informativo Disabili on line anno 2021** inviato in data **28/01/2022** (Protocollo sistema **00004899**) dal quale non risultano scoperture della quota di riserva disabili (L.68/99 art.1) né scoperture per quella delle categorie protette (L.68/99 art.18);

CONSIDERATO che ai fini della presente ricognizione per l'accertamento di condizioni di eccedenza e sovrannumero di personale a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs.165/2001 e ss.mm.ii., è possibile rilevare i seguenti dati:

Personale a tempo indeterminato in servizio **al 31.12.2018** ➔ n. 171 dipendenti
Personale a tempo indeterminato in servizio **al 31.12.2019** ➔ n. 165 dipendenti
Personale a tempo indeterminato in servizio **al 31.12.2020** ➔ n. 157 dipendenti
Personale a tempo indeterminato in servizio al **31.12.2021** ➔ n. 151 dipendenti.
Personale a tempo indeterminato in servizio al **31.12.2022** ➔ n. 159 dipendenti.

DATO ATTO pertanto che nel corso dell'ultimo quinquennio si è assistito ad una marcata riduzione del numero dei dipendenti in servizio (a causa di pensionamenti, dimissioni, mobilità in uscita) che ha causato molteplici difficoltà gestionali nei vari Servizi comunali per fare fronte ai crescenti impegni ed attività istituzionali previste dalla legislazione vigente, con un parziale recupero in termini assunzionali nel corso del 2022 che non è comunque stato sufficiente a colmare i vuoti in organico originatesi nel corso degli ultimi anni anche a causa di di persistenti vincoli e rigidità presenti nella normativa nazionale che ostacolano l'efficienze e l'efficacia del processo assunzionale negli enti locali;

CONSIDERATO che la consistente riduzione di personale di ruolo va anche messa in relazione ai seguenti aspetti organizzativi:

- Rapporto dotazione organica e personale in servizio in funzione delle attività da svolgere per le finalità e gli obiettivi individuati nei documenti di programmazione dell'Amministrazione comunale;
- Esternalizzazione di servizi che non hanno comportato esubero di personale, in quanto nel rispetto dell'art.6 bis D. Lgs. 165/2001 i dipendenti sono stati ricollocati all'interno della struttura organizzativa dell'ente attraverso processi di mobilità interna con effetto sostitutivo di altre assunzioni;
- tipologia di procedimenti e loro numero e complessità;
- Eventuali attività aggiuntive che poste in capo alle singole Unità Organizzative, in particolare come attivazione di nuovi servizi, o come rifacimento/ampliamento di quelli esistenti;
- Consistente numero di ore di lavoro straordinario svolto nell'anno precedente;
- considerevole accumulo di ore di straordinario da recuperare con riposi compensativi;

difficoltà del personale ad effettuare le ferie maturate.

TENUTO CONTO che il Comune di Monterotondo con:

- Deliberazione della Giunta Comunale n. 89 DEL 26/04/2022, ha approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024 da presentare al Consiglio comunale
- con deliberazione Giunta com.le n. 140 del 21/06/2022 ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2022-2024 e il Piano degli Obiettivi e delle Performance (POP) 2022

DATO ATTO che l'articolo 2 del d.p.r. 81/2022, stabilisce al comma 1 che per gli enti locali il Piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance, vengono assorbiti dal PIAO,mentre il PEG come gli altri documenti di programmazione economico-finanziaria non sono assorbiti dal Piao;

DATO ATTO quindi che da quanto sopra esposto, in relazione ai fabbisogni organizzativi delle strutture comunali, non sono state riscontrate, in alcun Dipartimento dell'Ente, condizioni di eccedenza di personale, anzi come dimostrato il trend rilevato consistente in una marcata riduzione del personale in servizio.

VISTO: il D.Lgs. 75/2017 che, tra l'altro modifica l'art. 6 del D.lgs 165/2001, con il superamento della tradizionale determinazione del fabbisogno delle pubbliche amministrazioni ancorata alla dotazione organica, anche in un'ottica di semplificazione e di razionalizzazione del rapporto di impiego alle dipendenze della pubblica amministrazione prevedendo la definizione degli obiettivi di contenimento delle assunzioni, differenziati in base agli effettivi bisogni, infatti il comma 3 prevede quanto *segue*: *In sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale, 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.

VISTO il comma 6 dell'art. 259 del D. Lgs. N. 267/2000, relativo all'obbligo dell'Ente locale, ai fini della riduzione delle spese, di rideterminare la dotazione organica dichiarando eccedente il personale comunque in servizio in sovrannumero rispetto ai rapporti medi dipendenti-popolazione di cui al sopra citato art. 263 comma 2, fermo restando l'obbligo di accertare le compatibilità di bilancio;
CONSIDERATO che**:**

- Il Decreto del Ministero dell'Interno del 18 novembre 2020 Rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020-2022 (G.U. n. 297 del 30/11/2020) il quale per la Fascia demografica da 20.000 a 59.999 abitanti, nella quale rientra la popolazione del Comune di Monterotondo alla data del 31/12/2020 (abitanti n. 41.999) prevede un rapporto medio dipendenti popolazione di 1/152
- il rapporto per **l'anno 2021** tra il numero complessivo dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2021 (n. 156 unità) e la popolazione del Comune di Monterotondo alla data del 31/12/2021 (abitanti n. 41.846) è pari ad **un dipendente ogni 268,24 abitanti**;
- il rapporto **per l'anno 2022** tra il numero complessivo dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2022 (n. 159 unità) e la popolazione del Comune di Monterotondo alla data del 31/12/2022 (abitanti n. 41.743) è pari ad **un dipendente ogni 262,53 abitanti**;

DATO ATTO pertanto che non vi sono condizioni di eccedenza e/o soprannumero di personale in nessuna articolazione organizzativa dell'ente;
CONSIDERATO inoltre che l'azione dell'ente, per quanto riguarda il corrente anno, è altresì improntata al rispetto dei predetti vincoli di legge;
RITENUTA, pertanto, l'insussistenza di eccedenze di personale valutate alla luce della situazione finanziaria dell'ente, ne consegue che le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili ed anzi insufficienti per assicurare il mantenimento degli standard attuali e che i processi di riorganizzazione già attuati sono stati improntati al raggiungimento dell'economicità;
ACQUISITI

- il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267 e s.m.i. attestante, al contempo, ai sensi dell'art. 147 bis, 1° comma, del medesimo Decreto Legislativo, la regolarità e la correttezza dell'atto amministrativo proposto, rilasciato dal Segretario Comunale;
- il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione, rilasciato ai sensi dell'art.49, comma 1, e il visto attestante la copertura finanziaria, ai sensi dell'art. 147 bis, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267, dal responsabile del servizio finanziario;

VISTO l'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001;
VISTO il Dlgs 267/2000;
VISTO lo Statuto comunale;
VISTO il Dlgs 165/2001;

Con voti unanimi;

DELIBERA

Per le motivazioni espresse in premessa, che qui si intendono ripetute a trascritte quali parti integranti e sostanziali del presente provvedimento:

- **Di dare atto** che, dall'esito delle procedure di rilevazione come sopra effettuate, non sono risultate presenti, nel Comune di Monterotondo, situazioni di dipendenti in soprannumero, né eccedenze di personale e che, in conseguenza, non sussistono le condizioni per avviare le procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- **Di Dare Atto** che l'ente non deve avviare nel corso dell'anno **2023** procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti o dirigenti;
- **Di Dare Atto**, altresì, che, in relazione a tale esito non è necessario inoltrare alcuna comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica, nel rispetto di quanto prescritto dal comma 1, dell'art. 33, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

- **Di dare atto** che l'Ente adotta il PIAO ai sensi dell'art. 6 del D.L. 80/2021 il quale assorbe nelle sue sottosezioni sia il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale *(*Art. 6, commi 1, 4 e 6, d.lgs. 165/2001) sia il Piano della Performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150
- **Di informare** le Organizzazioni Sindacali Territoriali e le RSU dell'esito della ricognizione oggetto del presente atto;

Successivamente

LA GIUNTA COMUNALE

stante l'urgenza di avviare le procedure, in quanto ai sensi dell'art.33, comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001 le Amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere

con voti unanimi

DELIBERA

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

Pareri

COMUNE DI MONTEROTONDO

Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2023 / 6**

Ufficio Proponente: **Servizio risorse umane (trattamento giuridico), performance, trasparenza e controlli**

Oggetto: **RICOGNIZIONE ANNUALE SULLE CONDIZIONI DI SOPRANNUMERO E DI ECCEDENZA DEL PERSONALE ANNO 2023 AI SENSI DELL'ART. 33 DEL DLGS N. 165/2001 COME MODIFICATO DALL'ART. 16 L. N. 183/2011**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Servizio risorse umane (trattamento giuridico), performance, trasparenza e controlli)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis del D.Lgs. 267/2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 12/01/2023

Il Responsabile di Settore

dott.ssa Giuseppina Antonelli

Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis del D.Lgs. 267/2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 13/01/2023

Responsabile del Servizio Finanziario

DOTT.SSA LAURA FELICI

Deliberazione della Giunta comunale n. 8 del 17/01/2023

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
Varone Riccardo

IL SEGRETARIO GENERALE
d.ssa Giuseppina Antonelli

Il presente atto sarà pubblicato all'albo pretorio del Comune a partire dal per quindici giorni consecutivi.

Dalla Residenza Municipale, lì …….

IL SEGRETARIO GENERALE
d.ssa Giuseppina Antonelli

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

che la presente deliberazione:

- è stata pubblicata all'albo pretorio comunale per quindici giorni consecutivi dal ……. al …… come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, senza reclami;

- è stata comunicata, con lettera n. …… in data …….., ai signori capigruppo consiliari, come prescritto dall'art. 125, comma 1;

che la presente deliberazione è diventata eseguibile il giorno ……

- perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4)
- decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3)

Dalla Residenza Municipale, lì ……

IL SEGRETARIO GENERALE
d.ssa Giuseppina Antonelli

Il presente atto è sottoscritto con firma digitale ai sensi degli artt. 23, 25 D.P.R. 445/2000 e artt .20, 21 D.Lgs. 82/2005 da:

Antonelli Giuseppina in data 17/01/2023
VARONE RICCARDO in data 17/01/2023