



COMUNE di RIVELLO

Provincia di Potenza

Copia

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 25 del 26/03/2019	Oggetto:	PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2019-2021. APPROVAZIONE..
-------------------------	----------	---

L'anno 2019, il giorno 26 del mese di Marzo alle ore 14.00 si è riunita, nella sala delle adunanze del Comune, la Giunta comunale:

Risultano Presenti:

Cognome e Nome	Qualifica	Presente
MANFREDELLI ANTONIO	Sindaco	SI
NICODEMO PIETRO	Vice Sindaco	SI
TROCCOLI GIUSEPPINA	Assessore	SI

Assiste alla seduta il Segretario Comunale Dott.ssa Angela Maria Agrello

Assume la Presidenza il Sindaco MANFREDELLI ANTONIO il quale, constatato la legalità della riunione, dichiara aperta la seduta ed invita a trattare l'argomento in oggetto indicato.

F.to

LA GIUNTA COMUNALE

Considerato che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal Decreto Legislativo n°267/2000 e dal Decreto Legislativo n°165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l'art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n°165, come modificato da ultimo dal Decreto Legislativo n°75/2017, che recita:

"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.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale."

Visto inoltre l'art. 6-ter, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n°165, che recita:

"1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n°131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."

Atteso che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con DPCM 8 maggio 2018, pubblicato sulla G.U. n.173 del 27/07/2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n°449 che recita:
“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”;
- l'art. 91, Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n°267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
*“1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. 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.
2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n°449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.
3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.
4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo”.*
- l'art. 89, c. 5, Decreto Legislativo n°267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Richiamato, inoltre, l'art. 33, Decreto Legislativo 30 marzo 2011, n°165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

“1. 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.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area."

Dato atto che, giusta deliberazione della Giunta n.3 del 18/01/2019, relativamente all'annualità 2019, non risultano, in relazione alle esigenze funzionali, dipendenti in soprannumero o in eccedenza nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del richiamato art.33 del D. Lgs. 165/2001, in relazione alla dotazione organica;

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia
- ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal Decreto Legislativo n°75/2017, il concetto di "*dotazione organica*" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali;

Considerato che:

- nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati;
- sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti vacanti nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite di spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni, ecc.);

Atteso dunque che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;

- prevede che tali vincoli e limiti si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del pareggio di bilancio introdotto dalla Legge di stabilità 2016, tenendo conto del fatto che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015;
- prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

Visto l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n°296 (*Legge finanziaria 2007*), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti nel 2015 a patto di stabilità, prevedendo che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti *“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: 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; 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 organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”* (comma 557);
- costituiscono spese di personale anche quelle *“sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata 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 557-bis);
- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter);
- 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 legge di modifica (comma 557-quater) (*triennio 2011-2013*);

Visto l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e s.m.i., il quale prevede che:

- per gli anni 2019/2021 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;
- a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (*da considerarsi dinamico rispetto*

all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);

Visto l'articolo 3, comma 6 del D.L. n°90/2014 che recita: *"I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo."*

Visto l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n°78, il quale testualmente recita:

"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n°300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n°165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n°165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n°276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n°118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 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, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n°276. 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'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n°296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva 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. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.";

Visto inoltre il comma 234, art. 1 della L. 208/2015 che recita:

"Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n°190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n°190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n°227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n°190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente";

Richiamate la comunicazione del Dip.to della Funzione Pubblica Prot. n.42335, datata 11/08/2016, pubblicata sul portale «Mobilita.gov», con la quale sono state ripristinate le ordinarie facoltà assunzionali per la regione Basilicata per tutte le categorie di personale,

nonché le indicazioni operative fornite dal medesimo Dipartimento nella comunicazione Prot.51991 del 10/10/2016;

Richiamato, inoltre, il testo del comma 1-quinquies dell'art. 9 del D.L. n°113/2016 che dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, fin quando non adempiono;

Considerato che per quanto attiene ai limiti finanziari previsti dalla L. n°208/2015 (legge di stabilità 2016) in caso di assunzione di personale, con decorrenza dall'anno 2017, si applica il comma 723 che dispone: *"In caso di mancato conseguimento del saldo di cui al comma 710, contenimento dei saldi di finanza pubblica, gli enti di cui al comma 709 devono conseguire un saldo non negativo nell'anno successivo a quello dell'inadempienza, nel caso di non rispetto di tale limite l'ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione"*;

Richiamato l'articolo 20 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n.75;

Richiamata la circolare della Funzione Pubblica n.3/2017 in merito ai processi di stabilizzazione di cui all'art.20 del D. Lgs. 75/2017;

Dato atto che è intendimento di questa Amministrazione partecipare ai processi delineati dal legislatore per il superamento del precariato, attivando le procedure di cui al comma 2 dell'art.20 del D. Lgs. 75/2017;

Fatto constatare, infatti, che questo Ente, escluso il ricorrere delle ipotesi previste dal comma 1 dell'art.20 del D. Lgs. 77/2017, è interessato dalla fattispecie prevista dal comma 2 del medesimo articolo 20 del D.Lgs. 77/2017;

Richiamato il programma del fabbisogno di personale per il triennio 2017-2019, confermato in sede di DUP 2018 per il triennio 2018-2020, nell'ambito del quale si è proceduto anche alla rideterminazione della dotazione organica;

Ravvisata la necessità di approvare il nuovo piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2019-2021 e il relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Dato atto che, alla luce delle modifiche apportate al D. Lgs. 165/2001 dal D. Lgs. 75/2017, la dotazione organica continua a permanere, ma il suo rilievo è fortemente depotenziato, mentre viene accresciuto il ruolo assegnato al piano triennale dei fabbisogni di personale facendo sì che la dotazione organica discenda, a questo punto, direttamente da tale documento;

Tenuto conto che:

- la spesa di ogni singola cessazione dell'anno precedente deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di effettiva cessazione dal servizio;

- la spesa di ogni assunzione con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in analogia a quanto precedentemente indicato, deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di assunzione prevista nello strumento di programmazione (circolari n.46078 del 18/10/2010 e 11786 del 22/02/2011 dell'UPPA – Dipartimento della Funzione Pubblica);
- la determinazione del costo lordo annuo di ciascuna unità cessata viene così calcolate: stipendio tabellare della posizione economica + indennità di comparto a carico del fondo + oneri conseguenti, compreso IRAP;
- ai sensi dell'articolo 1, comma 47, della legge 30/12/2004, n.311, *“in vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente”*;
- le operazioni di mobilità in uscita e in entrata sono da considerarsi neutrali ai fini del turn over, purché si realizzino tra enti sottoposti entrambi ai vincoli di assunzioni e di spesa ed in regola con le prescrizioni del patto di stabilità interno e che rispettino gli obiettivi legislativi finalizzati alla riduzione della spesa e le disposizioni sulle dotazioni organiche;
- in ogni caso la mobilità in entrata ed in uscita sono valorizzate nel calcolo della spesa del personale;
- le assunzioni previste nel piano occupazionale prevedono la prioritaria acquisizione di dipendenti di altre pubbliche amministrazioni con mobilità;

Dato atto che:

- nell'anno 2018 è stato collocato a riposo n.1 istruttore amministrativo, inquadrato nella categoria C;
- al momento non è dato prevedere se vi saranno fuoriuscite di personale nelle annualità 2019 e 2020;

Atteso, giusta determinazione del Responsabile dei Servizi Finanziari, che i margini assunzionali riferiti agli anni 2019-2021 ammontano complessivamente a € 78.096,06, di cui Euro 29.888,42 quale valore delle cessazioni intervenute nell'anno 2018 ed Euro 48.207,64 quale valore dei residui delle facoltà assunzionali relative agli anni 2017 e 2018;

Dato atto, pertanto, che il fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021 viene elaborato sulla base delle cessazioni intervenute nell'anno 2018, sui resti assunzionali disponibili e relativi al triennio 2016-2018, giuste previsioni dell'art.3, commi 5, 5-quater e 6 del D.L.90/2014, convertito con L.114 del 11/08/2014, in funzione dei fabbisogni professionali rilevati di concerto e su iniziativa dei Responsabili di servizio in funzione degli obiettivi gestionali in coerenza con i documenti di programmazione;

Fatto constatare, tuttavia, che:

- la capacità assunzionale, come innanzi accertata, non consente di soddisfare completamente il fabbisogno individuato;

- sulla base dei dati della corrente programmazione, è possibile destinare soltanto quota parte della capacità assunzionale accertata per coprire il fabbisogno individuato;

Dato atto, altresì, che:

- gli obiettivi di risparmio che hanno caratterizzato la programmazione pubblica degli ultimi 10 anni, hanno fortemente penalizzato il sistema di gestione delle risorse umane della pubblica amministrazione, chiamata, tuttavia, a rispondere a sempre più elevati standard di qualità e di quantità;
- le esperienze associative, consumatesi in un contesto estremamente vincolistico, hanno mostrato elevatissimi livelli di precarietà;
- tale situazione ha determinato gravi problematiche organizzative e gestionali, tali da mettere in crisi il buon funzionamento delle ordinarie attività amministrative;

Dato atto, pertanto, che in conformità all'art.6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 75/2017, nonché in funzione dell'esigenza espressa di dare corso anche alla riduzione del precariato attraverso i processi di stabilizzazione disciplinati dall'art.20 del D. Lgs. 75/2017, il Piano triennale del fabbisogno di personale che va ad approvarsi con il presente deliberato, impone l'adeguamento della dotazione organica dell'Ente attraverso la conversione di un posto di categoria D, profilo Istruttore direttivo tecnico, istituito per la relativa copertura nell'anno 2017, in due posti a tempo parziale e ciò al fine di garantire il rispetto delle disposizioni attuative dettate dal comma 2 dell'art.20 del D. Lgs. 75/2017;

Considerato, infatti, che la ratio della garanzia dei posti all'esterno, non riguarda la singola procedura selettiva bensì risulta assicurata dal generale obbligo per gli enti di bandire procedure concorsuali aperte a tutti per la copertura del fabbisogno, nell'ambito degli spazi finanziari disponibili (ovvero nel rispetto di tutte le disposizioni vincolistiche sul turn-over), destinando risorse non superiori al 50% di detto plafond all'espletamento di procedure concorsuali ad hoc tra il personale precario da stabilizzare”

Tenuto conto, altresì, di quanto precisato dalla stessa Funzione Pubblica nel punto 3.2.2. della circolare n.3/2017, relativa all'attuazione dei processi di stabilizzazione, in merito alle modalità di conciliazione tra le finalità di superamento del precariato ed eventuali vincoli derivanti da capacità assunzionali e/o finanziarie;

Acquisito che per l'annualità 2019, pur a fronte di una capacità assunzionale di Euro 78.096,06, l'Ente ha la possibilità di destinare ad assunzioni di personale la spesa di Euro 33.667,40;

Ritenuto, nell'ambito del fabbisogno professionale rappresentato dai Responsabili di Servizio apicali, in linea con la programmazione triennale dell'Ente, con le criticità gestionali emergenti, con gli indirizzi di spesa pubblica rinvenienti dai programmi nazionali e regionali, individuare nei seguenti profili le priorità assunzionali:

Anno 2019

n.2 unità di categoria D1 a tempo indeterminato e part-time a 18 ore settimanali, con profilo professionale di Istruttore direttivo tecnico;

Anno 2020

sostituzione eventuali nuove cessazioni di personale a tempo indeterminato non previste nel presente atto

Anno 2021

sostituzione eventuali nuove cessazioni di personale a tempo indeterminato non previste nel presente atto

518.871,26

Fatto rilevare che il costo del personale, per effetto delle previste assunzioni, nell'anno 2019 ammonterà a complessivi Euro 518.871,26 a fronte di una spesa media del triennio 2011-2013 di Euro 638.126,69;

Dato atto, in particolare, che le assunzioni a tempo indeterminato previste nel nuovo piano occupazionale 2019-2021, dovranno essere attuate, previo esperimento delle procedure di mobilità secondo l'ordinamento vigente, mediante:

- procedura concorsuale riservata ex art.20, comma 2, del D. Lgs. 75/2017;
- indizione di concorso pubblico;

Visto il Piano del fabbisogno di personale 2019/2021, predisposto dal Servizio Finanziario sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai Responsabili di Servizio, a seguito di attenta valutazione:

- del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intende svolgere;
- delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- dei vincoli cogenti in materia di spesa di personale;

Confermata la valutazione di compatibilità del processo di stabilizzazione con la programmazione del fabbisogno di questo Ente;

Atteso che l'Ente non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- ha provveduto alla rideterminazione della dotazione organica ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale;
- ha rispettato il pareggio di bilancio 2018;
- ha rispettato le disposizioni del patto di stabilità interno nell'ultimo triennio ed il bilancio di previsione 2019 e pluriennale 2019-2021, in via di predisposizione, sono improntati al pareggio di bilancio;

- il volume della spesa del personale in servizio non è superiore al parametro obiettivo valido ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario;
- il rapporto medio tra dipendenti in servizio e popolazione residente non supera quello determinato per gli enti in condizioni di dissesto;
- la spesa di personale prevista per l'anno 2019, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 296/2006, è inferiore al valore medio della spesa del triennio 2011-2013;
- risulta approvato, con deliberazione della Giunta n. 30/2017, il Piano delle Azioni Positive;
- si è adeguato alle disposizioni di cui al D. Lgs. 150/2009;

Precisato che la programmazione triennale del fabbisogno di personale è comunque suscettibile di revisione in qualsiasi momento, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali nonché in relazione alle imitazioni o ai vincoli normativi e/o di finanza pubblica che regolamentano le capacità assunzionali nella pubblica amministrazione;

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;

Dato atto, altresì, che:

- il presente provvedimento costituisce atto di indirizzo per il responsabile del Settore Finanziario/Amministrativo al fine di procedere, con successivi atti di carattere gestionale, alla copertura dei posti vacanti mediante le procedure indicate, fermi restando i vincoli legislativi;
- il presente piano assunzionale viene annualmente ridefinito dalla Giunta per trovare coerenza con il bilancio di previsione e con il PEG, fatte salve eventuali e successive modifiche che potranno intervenire anche nel corso dell'anno stesso;
- le assunzioni previste saranno attuate se ed in quanto la relativa spesa trova e troverà disponibilità negli stanziamenti del bilancio di previsione all'interno dell'intervento 1 "Personale";

Richiamato l'articolo 19, comma 8 della L.28/12/2001, n.448, il quale dispone che l'organo di revisione contabile accerti che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Visto il parere Prot. 2379, acquisito in data 26/03/2019 con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha reso parere favorevole;

Espletata l'informativa preventiva alle rappresentanze sindacali, ai sensi dell'art.4 del CCNL del 21/05/2018, giusta nota Prot.2090 del 14/03/2019;

Richiamato, altresì:

il D. Lgs. 267/2000, il D. Lgs. 165/2001, il D. Lgs. 150/2009, la legge 183/2011, il D.L. 95/2012, convertito nella legge 135/2012, il D.L. 90/2014, convertito nella legge 114/2014,

la L.190/2014, la L.208/2015, il D. Lgs.75/2017, il CCNL Funzioni locali 21/05/2018, il DPCM 8 maggio 2018;

Richiamato il Decreto del Ministro dell'Interno del 25/01/2019 con il quale il termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2019/2021 da parte degli enti locali, è stato differito al 31/03/2019;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile;

Con voti unanimi

DELIBERA

Con decorrenza 01/04/2019, adeguare la dotazione organica dell'Ente come di seguito:

Profilo professionale	N. POSTI	Categoria	POSTI	
			COPERTI	LIBERI
Istruttore direttivo amministrativo	2	D	0	2
Istruttore direttivo finanziario	2		1	1
Istruttore direttivo tecnico	3		1	2*
Istruttore direttivo area Polizia municipale	1		1	0
Istruttore direttivo amministrativo-Assistente Sociale	1		0	1*
Istruttore direttivo Psicologo	1		0	1*
Totale Categoria D di cui 4 part time	10			3
Istruttore Amministrativo- Affari generali	1	C	1	0
Istruttore amministrativo-Assistente informatico	1		0	1*
Istruttore amministrativo – servizi demografici, elettorale e leva	1		0	1
Istruttore amministrativo/contabile	1		1	0
Istruttore amministrativo	2		1	1
Istruttore Amm.vo-Geometra	2		2	0
Istruttore polizia municipale	1		0	1
TOTALE CATEGORIA C di cui 1 part time	9		5	4
Esecutore amministrativo	2	B	0	2
Operaio specializzato	2		1	1
TOTALE CATEGORIA B	4		1	3
Operatore	2	A	2	0
TOTALE CATEGORIA A	2		2	
TOTALI	25	-----	11	14

Approvare, per le motivazioni in premessa riportate e ai sensi dell'art.91 del D. Lgs. 267/2000, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2019-2021, dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'art.30, 34-bis e 35 del D. Lgs.165/2001 e delle Linee Guida di cui al DPCM 8 maggio 2018, come di seguito riportato:

Anno 2019

- 1 unità di categoria D1 a tempo indeterminato e part time a 18 ore settimanali, pari ad una percentuale del 50% con profilo professionale di Istruttore direttivo tecnico, mediante stabilizzazione con procedura concorsuale riservata – reclutamento speciale transitorio ex art.20, comma 2 del D. Lgs.75/2017 e circolare del Dipartimento Funzione Pubblica n.3/2017;
- 1 unità di categoria D1 a tempo indeterminato e part time a 18 ore settimanali, pari ad una percentuale del 50% con profilo professionale di Istruttore direttivo tecnico mediante accesso dall'esterno;

Anno 2020 sostituzione eventuali nuove cessazioni di personale a tempo indeterminato non previste nel presente atto

Anno 2021 sostituzione eventuali nuove cessazioni di personale a tempo indeterminato non previste nel presente atto

Dare atto che le assunzioni a tempo indeterminato previste nel piano del fabbisogno di personale 2019-2021 dovranno essere attuate, previo esperimento delle procedure di mobilità previste per legge, mediante:

- Stabilizzazione di personale ai sensi dell'art.35, comma 3-bis del D. Lgs.165/2001
- Indizione di concorso pubblico

Nell'arco del triennio 2019-2021, dare continuità all'integrazione oraria dei lavoratori socialmente utili attualmente impegnati presso l'Ente nel rispetto di quanto disposto dall'art.9, comma 28 del D.L. 78/2010, convertito in L.122/2010 e dall'art.1, comma 557 della legge 296/2016;

Di dare atto e confermare che, giusta deliberazione della Giunta Comunale n.3 del 18/01/2019, a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art.33, comma 1, del D. Lgs. 165/2001, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in riferimento all'anno 2019;

Di dare atto che il piano occupazionale, come delineato, è compatibile con le risorse a disposizione in termini di budget assunzionale e, in ogni caso, non pregiudica, a parità delle altre condizioni, il contenimento della spesa del personale rispetto alla spesa media del triennio 2011-2013, pari ad Euro 638.126,69;

Di dare atto, altresì, che la programmazione del fabbisogno triennale 2019-2021 è coerente con il principio di contenimento complessivo della spesa di cui all'art.19, comma 8, della legge n.448/2001 e dell'art.1, commi 557, 557-bis, 557-ter. 557-quater della legge 296/2006;

Di dare atto che la programmazione de qua è suscettibile di revisione in qualsiasi momento per sopravvenute esigenze connesse agli obiettivi dati e in relazione alle limitazioni o vincoli normativi o di finanza pubblica che regolamentano le capacità occupazionali nella pubblica amministrazione;

Di dare atto che:

- il presente provvedimento costituisce atto di indirizzo per il responsabile del Settore Finanziario/Amministrativo al fine di procedere, con successivi atti di carattere gestionale, alla copertura dei posti vacanti mediante le procedure indicate, fermi restando i vincoli legislativi;
- il presente piano assunzionale viene annualmente ridefinito dalla Giunta per trovare coerenza con il bilancio di previsione e con il PEG, fatte salve eventuali e successive modifiche che potranno intervenire anche nel corso dell'anno stesso;
- le assunzioni previste saranno attuate se ed in quanto, la relativa spesa trova e troverà disponibilità negli stanziamenti del bilancio di previsione all'interno dell'intervento 1 "Personale";

Di dare atto, altresì, che il presente provvedimento sarà allegato al DUP 2019-2021;

Di pubblicare il presente piano del fabbisogno del personale triennio 2019-2021 sul sito istituzionale dell'Ente;

Di disporre che la presente deliberazione venga comunicata, mediante trasmissione in copia, alla RSU interna e alle organizzazioni sindacali provinciali per la dovuta informazione prevista dalle vigenti norme che regolano le relazioni sindacali nell'ambito del CCNL;

Di trasmettere i dati del presente deliberato, ai sensi dell'art. 6-ter, c.5, del D. Lgs. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. 75/2017, alla Ragioneria generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, secondo le istruzioni previste dalla Circolare RGS n.18/2018.

Infine, attesa l'esigenza di dare celere corso ai rapporti derivanti dal presente provvedimento, la Giunta Comunale, con separata ed unanime votazione, delibera di rendere il presente atto immediatamente esecutivo.

Il Segretario Com.le
F.to Angela Maria Agrello

Il Presidente
F.to MANFREDELLI ANTONIO

Il Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

- Viene pubblicata, da oggi, all'Albo Pretorio del Comune e vi resterà per quindici giorni consecutivi.
- E' stata comunicata, con nota di prot. 2401 del 26/03/2019 ai capigruppo consiliari.

Dalla residenza comunale 26/03/2019

Il Segretario Comunale
Angela Maria Agrello

ESECUTIVITA'

E' divenuta esecutiva il giorno ---, perché trascorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione (art. 134 co. 3 D.Lgs. 267/2000).

E' divenuta esecutiva il giorno 26/03/2019, perché dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi del comma 4 art. 134 D.Lgs. 267/2000.

Dalla residenza comunale _____

Il Segretario Comunale
Angela Maria Agrello

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Dalla residenza comunale _____

Il Segretario Comunale
Angela Maria Agrello