



COMUNE DI PRATOLA SERRA
Provincia di Avellino

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 46 Del 06-05-2019

Oggetto: Approvazione programma del fabbisogno di personale relativo al triennio 2019/2021. Rideterminazione dotazione organica- Piano occupazionale 2019.

L'anno duemiladiciannove il giorno sei del mese di maggio alle ore 18:30, nella sala delle adunanze del Comune suddetto si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede il sig. AUFIERO EMANUELE nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti, Sigg.

AUFIERO EMANUELE	SINDACO	P
GALDO MARIANNA	VICE-SINDACO	P
CAPONE ANGELO	ASSESSORE	P
SILANO SIMONA	ASSESSORE	P
DE PALMA FELICE	ASSESSORE	P

Risultano presenti n. 5 e assenti n. 0.

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale dott.ssa FELEPPA MYRIAM incaricato della redazione del verbale.

IL PRESIDENTE

Constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta l'adunanza ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO:

- l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75, ai sensi del quale:

«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.»;

- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 che attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;
- il DL 113/2016 che all'art. 16 "Spese di personale" statuisce: "All'articolo 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, la lettera a) e' abrogata".
- che, parimenti, l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. 114/2014, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle 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 (trattamento economico addetti uffici di staff), debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

ATTESO che, ai sensi dell'art. 1 c. 557 della L. 27.12.2006 n. 296 ss.mm.ii., ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti dal patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali.

VISTA la Legge 114/2014, di conversione del decreto legge 90/2014, che:

- abroga l'art. 76 c.7 del D.L. 25.6.2008 n.112 (conv. L. n. 133/2008) e modificato dalla L. 26 aprile 2012 n. 44 (conversione con modif. del D.L. 2.3.2012 n. 16) il quale stabiliva "E' fatto divieto agli Enti nei quali l'incidenza delle spese di personale è pari o superiore al 50 per cento delle spese correnti, di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale";
- introduce il comma 557 quater legge 296/2006, sostituendo, per gli enti soggetti al patto di stabilità, il tetto dell'anno precedente con quello medio del triennio 2011/2013;

- modifica l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, stabilendo che il limite in detto articolo previsto circa la spesa flessibile (id est il 50% del 2009) non si applica agli enti soggetti al patto di stabilità che siano in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art. 1 comma 557 Legge 296/06;

VISTO l'art. 3 c. 5 del D.L. 90/2014 secondo cui le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno (ora pareggio di bilancio) procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 75 per cento negli anni 2017 e 2018 della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente elevato al 100 per cento a decorrere dall'anno 2019”;

RIBADITO che per gli anni 2015 e 2016 la Legge 190/14 e il D.L. n. 78/15, unitamente ad altri interventi normativi, hanno drasticamente limitato la possibilità degli Enti locali di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato anche attraverso stabilizzazioni dei c.d. precari. Tale facoltà in presenza delle condizioni previste dalla normativa e specificate dalla giurisprudenza contabile (ultime Corte Conti SEZ. Autonomie n. 19, 26 del 2015) risulta, infatti, essere condizionata al ricorso alle risorse umane degli enti di area vasta dichiarate in eccedenza o sovrannumero. Il mancato rispetto delle previsioni su indicate comporta in presenza di profili professionali rispondenti alle esigenze dell'Ente Locale, la nullità dell'assunzione;

RILEVATO, altresì, che la legge di Stabilità (L. 208/2015) all'art. 1, c. 762, stabilisce che i vincoli alle assunzioni ed alla spesa del personale per gli enti soggetti al patto di stabilità si intendono riferiti al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Agli enti che non erano sottoposti al patto continuano ad applicarsi le regole precedentemente in vigore, cioè il comma 562 della legge 296/2006;

VISTA la legge di Stabilità (L. 208/2015) che all'art. 1, c. 228, prevede:

- che è possibile procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente.
- che al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, restano ferme le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;
- che la disapplicazione, con riferimento agli anni 2017 e 2018, del comma 5-quater dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, il quale statuisce per gli enti virtuosi un maggiore livello assunzionale;

RILEVATO che la stessa legge di Stabilità (L. 208/2015), all'art. 1, c. 234, prevede che le modalità assunzionali ordinarie sono ripristinate una volta che nella regione è stato ricollocato il personale degli enti di area vasta in eccedenza. Tale accertamento è effettuato tramite il portale della mobilità del Dipartimento della Funzione Pubblica;

ATTESO che nell'anno 2019 si renderanno vacanti N° 2 posti di categoria “B” e 3 posti di categoria C;

DATO ATTO che il 2018 rappresenta l'ultimo anno in cui si applica la disciplina temporanea in materia di limiti al turn over, introdotta, per il triennio 2016-2018, dalla legge di bilancio 2016 (art. 1, comma 228, L. n. 208/2015). Di conseguenza, a partire dal 2019, riacquista piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014: ciò determina il superamento delle limitazioni al turn over e a decorrere dal 2019, per tutti gli Enti locali, sarà possibile avere capacità assunzionali pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente;

ATTESO che nell'anno 2018 si sono resi vacanti, per effetto del pensionamento:

1 posto di un posto di cat. C giusta delibere di Giunta comunale n. 72 del 31.05.2018 con decorrenza dal 01/07/2018;

1 posto di categoria B , giusta delibera di Giunta comunale n. 73 del 31.05.2018 con decorrenza 4/07/2018;

RICHIAMATO il Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune in materia di determinazione della dotazione organica e programmazione dei fabbisogni di personale;

DATO ATTO che il Ministero della Semplificazione e per la pubblica amministrazione ha emanato le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs

165/2001 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

VISTE le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, allegato al decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del giorno 08 maggio 2018;

CONSIDERATO che:

- le predette linee di indirizzo sono volte ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 75 del 2017, nell'ottica di coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare, da parte delle amministrazioni destinatarie, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica;
- le novità introdotte dal citato decreto legislativo n. 75 del 2017 sono finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale;
- le innovazioni che il predetto d.lgs. 75/2017 reca consentono di coniugare una più ragionata determinazione dei fabbisogni con modalità di reclutamento volte a soddisfare tali fabbisogni e perciò sviluppate secondo strategie, processi di selezione e bacino di reclutamento che privilegino l'individuazione di figure e competenze professionali idonee ad una pubblica amministrazione moderna, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, focalizzando l'attenzione sull'introduzione di strumenti volti a valorizzare le attitudini e le abilità richieste per lo svolgimento delle attività e delle responsabilità da affidare, in aggiunta alle conoscenze.
- le linee di indirizzo tendono dunque a favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate, a loro volta discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate sul piano dell'evoluzione normativa e dell'organizzazione del lavoro e delle professioni;
- il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;
- l'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica;
- il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate. Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti;
- la centralità del PTFP, quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, è di tutta evidenza. Il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione;
- la nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP;

RITENUTO, pertanto, di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale ma da approvare annualmente;

DATO ATTO che il nuovo piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere redatto sulla scorta delle indicazioni contenute nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";

EVIDENZIATO che il predetto documento espressamente fissa i seguenti due principi:

1. “gli enti territoriali opereranno, nell’ambito dell’autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica”;
2. “le linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore”. Dal che se ne deve trarre la conseguenza che esso ha essenzialmente un rilievo sul terreno del metodo che le singole amministrazioni devono utilizzare;

DATO ATTO che, alla luce delle linee guida emanate, il concetto di fabbisogno di personale implica un’attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- ✓ quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell’amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.
- ✓ qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell’amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell’evoluzione dell’organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare;

EVIDENZIATO che:

- 1) con riferimento al profilo quantitativo, l’analisi dei fabbisogni può essere supportata da alcuni metodi:
 - analisi basate su fabbisogni standard definiti a livello territoriale (più adatta ad amministrazioni che hanno una consistente presenza di personale sul territorio);
 - analisi predittive sulle cessazioni di personale;
- 2) con riferimento al profilo qualitativo, per definire il fabbisogno di persone all’interno del piano si propone, in prima battuta, uno schema di riferimento che sarà implementato sul SICO, che potrà nel tempo ulteriormente affinarsi e precisarsi anche sulla base delle sollecitazioni che arriveranno dalle amministrazioni;

PRESO ATTO che sulla base di tale schema l’amministrazione potrà definire una tabella dei fabbisogni articolata su:

- a) quali processi, funzioni o attività necessitano di personale (es: Risorse Umane, Sistemi informativi, Processi core dell’amministrazione, Sedi territoriali);
- b) quali professioni servono, ricorrendo ad una tassonomia standard semplificata;

RIBADITO che:

- il predetto schema è un primo passo verso la standardizzazione dei piani dei fabbisogni, condizione necessaria per pervenire ad un sistema informativo, del lavoro pubblico, che si pone al di sopra delle specifiche configurazioni organizzative delle amministrazioni e delle specifiche definizioni giuridico-contrattuali dei profili di ciascuna amministrazione;
- in sede di elaborazione dei piani i profili quantitativi e qualitativi devono, pertanto, convivere ritenendo che, soprattutto in ragione dei vincoli finanziari esterni che incidono sulla quantificazione del fabbisogno, le scelte qualitative diventano determinanti al fine dell’ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane;

DATO ATTO che il PTFP si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all’esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell’articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001;

DATO ATTO che l’articolo 6, comma 4, del d.lgs. 165/2001 stabilisce che per le altre amministrazioni pubbliche, diverse da quelle statali, il piano triennale dei fabbisogni è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3 dell’articolo 6 predetto ed è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti;

EVIDENZIATO che le linee di indirizzo tendono dunque a favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate, a loro volta discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate sul piano dell’evoluzione normativa e dell’organizzazione del lavoro e delle professioni;

CONSIDERATO che il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L’eventuale modifica in corso di anno

del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibile deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

DATO ATTO che il piano deve essere sottoposto ai controlli previsti dai rispettivi ordinamenti anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica;

PRECISATO che l'adozione del PTFP è sottoposta alla preventiva informazione sindacale (articolo 6, comma 1, del d.lgs. 165/2001);

RICHIAMATO l'articolo 16 del decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato". Si ritiene che il PTFP sia oggetto di pubblicazione in quanto contiene pressoché tutte le informazioni richiamate, ai fini della pubblicazione. La comunicazione del PTFP al SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica;

EVIDENZIATO la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'articolo 60 del decreto legislativo n. 165 del 2001 è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

DATO ATTO, pertanto, che nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge;

PRECISATO che il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la dotazione di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti;

VALUTATI i 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;

RITENUTO pertanto, nel rispetto di quanto sopra specificato, di riformulare la rideterminazione dei SETTORI come segue:

SCINDERE il SETTORE SEGRETERIA , AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI in
SETTORE SEGRETERIA , servizi demografici, anagrafe, stato civile, leva, elettorale

;

SETTORE AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI –commercio , urp, servizi sociali
DI ISTITUIRE il SETTORE STATISTICA ED INFORMATICA ;

DI RIDISTRIBUIRE I SERVIZI NELL'AMBITO DELL'UTC COME SEGUE:

**SETTORE TECNICO- MANUTENTIVO-URBANISTICA- - TRIBUTI E
PROTEZIONE CIVILE;**

SETTORE LAVORI PUBBLICI -PROGRAMMAZIONE – UFFICIO GARE

SETTORE RAGIONERIA E FINANZE

SETTORE POLIZIA LOCALE

Di dare atto che l'attuale dotazione organica dell'Ente, come da seguente prospetto, integrata con il piano assunzionale è successivamente indicato:

DOTAZIONE ORGANICA rimodulata

Catg. pos.ec.	Profilo	N° posti	Coperto	Vacante	Settore
D	Istruttore direttivo contabile	1		1	Ragioneria e Finanze
D	Istruttore direttivo amministrativo	1		1	AA.GG e Istituzionali
D	Istruttore direttivo informatico	1		1	Statistica e informatica
D	Istruttore direttivo tecnico	1		1	Lavori pubblici-Programmazione ufficio gare
D	Istruttore direttivo tecnico	1	1	0	settore tecnico-manutentivo-urbanistica-tributi e protezione civile
D	Istruttore Direttivo Vigilanza	1		1	Polizia Locale
C	Istruttore geometra	2	1	1	settore tecnico-manutentivo-urbanistica-tributi e protezione civile
C	Istruttore tributi	2	1	1	settore tecnico-manutentivo-urbanistica-tributi e protezione civile
C	Istruttore Vigilanza	2	2	0	Polizia Locale
C	Istruttore amm.vo	2	2	0	settore segreteria , servizi demografici, anagrafe, stato civile, leva, elettorale
B3	Esecutore applicato	1		1	settore segreteria , servizi demografici, anagrafe, stato civile, leva, elettorale
B3	Autista scuolabus e messi comunali	2	2	0	Polizia locale
A	Operaio	5	5	0	Settore tecnico-manutentivo-urbanistica-tributi e protezione civile
A	commesso	1	1		settore segreteria , servizi demografici, anagrafe, stato civile, leva, elettorale.
	TOTALI	23	15	8	

CONSIDERATO che è necessario approvare il piano del fabbisogno del personale per il triennio 2019/2021 ed il conseguente piano occupazionale 2019, alla luce delle intervenute modifiche alla consistenza dell'organico dell'Ente, intervenute in corso d'anno;

VISTA l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto tra art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014, L. 208/2015

(legge di stabilità 2016), D.L. 113/2016 convertito Legge 7 agosto 2016, il Decreto legge 50/2017 convertito in legge 96/2017, al d.Lgs. 75/2017 e la legge 205/2017 che prevedono in sintesi quanto segue:

VISTA, altresì, l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzioni nella polizia locale anno 2019 (d.l. 14/2017, convertito in legge 48/2017), secondo il seguente prospetto:

Capacità assunzionali aggiuntive	Condizioni
100% costo cessazioni del personale di polizia locale del 2016	Rispetto del pareggio di bilancio e del tetto di spesa del personale

VISTI, per quanto riguarda le limitazioni relative alle forme di lavoro flessibile:

- l'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, primo e secondo periodo, secondo cui: "A decorrere dall'anno 2011, le pubbliche amministrazioni statali, le agenzie, ecc. (omissis) 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 non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009";
- l'art. 11, comma 4-bis, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto in fase di conversione dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, ha inserito, in forma di inciso novellato, il settimo periodo, secondo cui: "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";
- l'ultimo periodo del comma 28 dell'art. 9 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, stabilisce che: "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";
- La deliberazione n° 2/2015 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti 2/2015, che ha chiarito: "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28." (id est: La Corte, quindi, ha sposato la tesi letterale più restrittiva: nel caso in cui vengano rispettati i vincoli in materia di contenimento della spesa di personale, l'Ente è tenuto comunque a rispettare il limite per il lavoro flessibile pari al 100 % della spesa sostenuta per le medesime finalità nel 2009, ovvero pari al 100 % della media del triennio 2007-2009, qualora la spesa per il lavoro flessibile sostenuta nel 2009 fosse pari a zero;
- l'art. 36 del d.lgs. 165/2001 che richiede, innanzitutto, che si possa accedere a tali forme di lavoro per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale;

DATO ATTO:

- che nell'anno 2015 è cessato n.1 dipendente categoria professionale C posizione economica C5 per una spesa annua pari ad € 31.012,42;
- che nell'anno 2016 si è reso vacante 1 di categoria C per mobilità volontaria per una spesa complessiva annua di euro 31.012,42;

- che nell'anno 2018 si sono resi vacanti, per effetto del pensionamento: 1 posto di cat. C con decorrenza dal 01/07/2018 per una spesa annua pari ad euro 34.719,12;
1 posto di categoria B con decorrenza 4/07/2018 per una spesa annua pari ad euro 26.694,94;
- nell'anno 2019 al 01.01.2019 si è reso vacante n° 1 posto di categoria "B3" per una spesa annua pari ad euro 24.456,34 ;
si renderanno vacanti inoltre :
 - 3 posti di categoria C, posizione economica C5 per una spesa annua complessiva di euro :
 - G.F. 28.106,29 collocamento a riposo dal 01.09.2019
 - P.N. 29.492,54; collocamento a riposo dal 01.08.2019
 - M. G. 28.560,82; collocamento a riposo dal 01.09.2019
 - G.F. 1 posto di categoria A posizione economica A5 per una spesa annua complessiva di euro 24.521,65 collocamento a riposo dal 07.08.2019
 - S.R. 1 categoria posizione economica B7 24.193,46 collocamento a riposo 31.12.2019
- che l'Ente ha rispettato il "pareggio di bilancio" per l'anno 2018;
- che l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.n.i.;
- che la spesa complessiva di personale per l'anno 2019 ammonta ad euro **706.085,45** ;
- che la media del triennio 2011/2013 di cui al D.L.90/2014 è pari ad euro 915.479,42 ;

PRESO ATTO che il Comune di Pratola Serra presenta un rapporto tra dipendenti e popolazione pari a 1 dipendente per 150 abitanti, inferiore al parametro fissato dal Decreto Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017 (G.U. n. 94 del 22/4/2017) 3.000 a 4.999 abitanti.

VISTI:

- l'art. 16 della L.183/2011 che dispone l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 48, comma 1, del D.lgs.198/2006 che dispone il divieto di assunzione a qualsiasi titolo in caso di mancata adozione del piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità;

PRESO ATTO CHE:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale (G. C. n.12 del 17.01.2019);
- è stato adottato il piano triennale delle azioni positive (delibera di Giunta Comunale n. 11 del 17.01.2019);

CONSIDERATO inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e che, a tal fine, il valore medio della spesa di personale del triennio 2011/2012/2013 è pari a € 915.479,42 e la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.296/2006 per l'anno 2019 rientra nel limite del triennio in quanto alla spesa del personale "lorda" pari a **706.085,45** ove occorre sottrarre la spesa per il personale categorie protette pari a € 27.649,68;

arretrati contrattuali erogati nell'anno 2018

Spesa per reintegro segretario comunale 23.409,60;

Diritti di rogito euro 0

Incentivi di progettazione euro in corso di determinazione

Per un totale di euro 655.026,17

CHE la media del triennio 2014-2016 è pari ad euro 866.947,68

DATO ATTO che il Sindaco intende revocare l'Ufficio di Staff a far data dal 15.07.2019;

DATO ATTO che la sezione autonomie della Corte dei Conti con deliberazione N. 25/SEZAUT/2017/QMIG, pronunciandosi sulla questione di massima posta dalla Sezione di controllo per la Regione Sardegna con la deliberazione n. 70/2017/PAR, ha enunciato i seguenti principi di diritto:

a) la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;

b) la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turnover utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;

c) i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini.

CONSIDERATO che, sulla base dell'attuale normativa, la dotazione di personale dell'Ente si compone dei dipendenti in servizio più le figure professionali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi programmati;

RILEVATO, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività, di stabilire il seguente fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021, nei limiti consentiti dalla normativa in materia di turnover e di contenimento della spesa di personale:

PIANO ASSUNZIONI 2019					
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
N° 1	B/3	Esecutore amministrativo	34 bis del D.to L.vo n.165/2001 introdotto dall'art.5 comma 1 quater del D.L. 31 gennaio 2005 n.7 convertito con L.31 marzo 2005 n.43	A totale carico del Ministero dell'interno	

DI VOLERE provvedere alla sostituzione del personale cessato dal servizio, mediante ricorso a convenzioni o incarichi a tempo determinato ad alto contenuto professionale articolo 110.comma 1 D.Lvo 267/2000 per il triennio 2019-2021 come segue:

- = 50% Istruttore direttivo amministrativo settore affari generali e Istituzionali;
- = 50% Istruttore direttivo informatico settore statistica ed informatica ;
- = 50% Istruttore direttivo tecnico settore Lavori pubblici- programmazione –ufficio gare
- = 50% Istruttore direttivo amministrativo settore Polizia Locale ;

RITENUTO, inoltre, di riservarsi eventuali ed ulteriori integrazioni o modifiche della programmazione in caso di necessità legata alla funzionalità dei servizi che emergesse successivamente;

DATO ATTO che con nota prot. n 2098 01.04.2019 è stata trasmessa la proposta alle OO.SS. per la dovuta informativa ed al Revisore dei Conti per il relativo parere;

Che a seguito di detta nota la CGIL con nota del 05.04.2019 prot. 2246 chiedeva l'attivazione del consultazione di cui all'articolo 5 del CCNL Enti Locali .

VISTO l'allegato verbale del 18.04.2019 che si allega;

VISTO l'allegato parere favorevole del Revisore dei Conti dell'11.04.2019 acclarato al protocollo dell'Ente in pari data al prot. n.2407;

VISTO il T.U. 18 agosto 2000, n. 267, recante:” Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali”;

VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

VISTO il vigente “Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi”;

VISTI i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni – autonomi e locali;

RICHIAMATA la legge n.14/2017 di conversione del d.l.n.50/2017;

RICHIAMATO il D. Lgs. N. 75 del 2017;

Letta la Delibera n. 37 del 29 marzo 2017 della Corte dei conti Liguria;

Letto l'art. 1, comma 47, della Legge n. 311/04, per cui, *“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”*.

Acquisiti:

il parere favorevole espresso ai sensi dell'articolo 49 del D.lvo 267/2000 dal Responsabile del Settore Amministrativo Dott.ssa Myriam Feleppa.....

il parere favorevole espresso ai sensi dell'articolo 49 del D.lvo 267/2000 dal Responsabile del Settore Finanziario Ass. Angelo Capone.....

Con votazione favorevole unanime resa nei modi e forme di legge

DELIBERA

La premessa narrativa è parte integrante e sostanziale della presente proposta

Di rideterminare la dotazione organica come segue:

DOTAZIONE ORGANICA

Catg. pos.ec.	Profilo	N° posti	Coperto	Vacante	Settore
D	Istruttore direttivo contabile	1		1	Ragioneria e Finanze
D	Istruttore direttivo amministrativo	1		1	AA.GG e Istituzionali
D	Istruttore direttivo informatico	1		1	Statistica e informatica
D	Istruttore direttivo tecnico	1		1	Lavori pubblici- Programmazione e ufficio gare
D	Istruttore direttivo tecnico	1	1	0	settore tecnico-manutentivo-urbanistica-tributi e protezione civile
D	Istruttore Direttivo Vigilanza	1		1	Polizia Locale

C	Istruttore geometra	2	1	1	settore tecnico-manutentivo-urbanistica-tributi e protezione civile
C	Istruttore tributi	2	1	1	
C	Istruttore Vigilanza	2	2	0	Polizia Locale
C	Istruttore amm.vo	2	2	0	settore segreteria , servizi demografici, anagrafe, stato civile, leva, elettorale
B3	Esecutore applicato	1		1	settore segreteria , servizi demografici, anagrafe, stato civile, leva, elettorale
B3	Autista scuolabus e messi comunali	2	2	0	Polizia locale
A	Operaio	5	5	0	Settore tecnico-manutentivo-urbanistica-tributi e protezione civile
A	commesso	1	1		settore segreteria , servizi demografici, anagrafe, stato civile, leva, elettorale.
	TOTALI	23	15	8	

di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale, per il periodo 2019/2021, prevedendo a partire dall'anno 2019 la copertura del seguente posto vacante di organico:

PIANO ASSUNZIONI 2019					
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
N° 1	B/3	Esecutore amministrativo	34 bis del D.to L.vo n.165/2001 introdotto dall'art.5 comma 1 quater del D.L. 31 gennaio 2005 n.7 convertito con L.31 marzo 2005 n.43	A totale carico del Ministero dell'interno	

DI PROVVEDERE alla sostituzione del personale cessato dal servizio, mediante ricorso a convenzioni o incarichi a tempo determinato ad alto contenuto professionale articolo 110.comma 1 D.Lvo 267/2000 per il triennio 2019-2021 come segue:

- = 50% Istruttore direttivo amministrativo settore affari generali e Istituzionali;
 - = 50% Istruttore direttivo informatico settore statistica ed informatica ;
 - = 50% Istruttore direttivo tecnico settore Lavori pubblici- programmazione –ufficio gare
- 50% Istruttore direttivo amministrativo settore Polizia Locale

1) di stabilire, in via generale, che la sostituzione di personale cessato dal servizio, successivamente all'adottanda deliberazione, possa essere esperita mediante ricorso alla mobilità tra Enti, ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.165/2001, senza ulteriori integrazioni del piano occupazionale e nel rispetto comunque dei vincoli di spesa vigenti;

2) di dare atto che, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, saranno attivate:

- le procedure di mobilità obbligatoria 34-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni e integrazioni
- le procedure di mobilità volontaria (mobilità intercompartimentale) ai sensi dell'art. 30, commi 1 e 2-bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni;
- che con nota prot. n 2098 01.04.2019 è stata trasmessa la proposta alle OO.SS. per la dovuta informativa ed al Revisore dei Conti per il relativo parere;
a seguito di detta nota la CGIL con nota del 05.04.2019 prot. 2246 chiedeva l'attivazione del consultazione di cui all'articolo 5 del CCNL Enti Locali giusto allegato verbale del 18.04.2019 che il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole giusta nota dell'11.04.2019 prot. 2407 che si allega.

di autorizzare per il triennio 2018/2020 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 conv. in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;

di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli, derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa, e che sarà comunque soggetta a revisione annuale;

di revocare l'Ufficio di Staff a far data dal 15.07.2019;

di dichiarare l'atto deliberativo immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000, stante l'urgenza di avviare le procedure di implementazione delle risorse umane.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto:

Il Presidente
F.to AUFIERO EMANUELE

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa FELEPPA MYRIAM

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Su attestazione del Messo Comunale, si certifica che questa deliberazione, ai sensi dell'art. 124 primo comma, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n° 267, è stata affissa in copia all'Albo Pretorio il giorno 13-05-2019 per 15 giorni consecutivi

Addì 13-05-2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa FELEPPA MYRIAM

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo e di ufficio.

Dalla residenza municipale, li 13-05-2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa FELEPPA MYRIAM

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione, non soggetta al controllo preventivo di legittimità, è divenuta esecutiva in data 23-05-2019 essendo trascorsi dieci giorni dalla su indicata data di inizio pubblicazione, ai sensi dell'art. 134 comma 3 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n°267.

Addì 13-05-2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa FELEPPA MYRIAM

ESITO CONTROLLO ED ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva

-