



COMUNE DI BITONTO
Città Metropolitana di Bari

DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE

N 186 del 12/10/2017

OGGETTO

PROGRAMMA TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE 2017/2019 – ANNUALITA' 2017. CONFERMA DELIBERAZIONE DI GC. N.166/2017 DI PARZIALE MODIFICA E INTEGRAZIONE DELLA DELIBERAZIONE DI GC.N.127/2017.

L'anno **duemiladiciassette** alle ore **13:40** del giorno **dodici** del mese di **ottobre** nella sede comunale, si è riunita la Giunta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato nelle persone dei signori:

| Nominativo | Funzione | Presente | Assente |
|---------------------|-----------------|-----------------|----------------|
| ABBATICCHIO MICHELE | SINDACO | SI | |
| CALÒ ROSA | ASSESSORE | SI | |
| GESUALDO VINCENZO | ASSESSORE | SI | |
| DE PALMA GAETANO | ASSESSORE | | SI |
| MANGINI ROCCO | ASSESSORE | | SI |
| LEGISTA MARIANNA | ASSESSORE | SI | |
| NACCI DOMENICO | ASSESSORE | SI | |
| FIORIO FEDERICA | ASSESSORE | SI | |

Presenti 6 Assenti 2

Assume la Presidenza il Sig. Dott. Michele Abbaticchio -Il Sindaco.
Assiste il Segretario Generale Dott. Salvatore Bonasia .

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso

- che la programmazione del personale triennio 2017-2019, annualità 2017 prevista dall'art. 39 comma 1 della legge 449/1997 e dall'art. 6 del D. Lgs.165/2001, è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 127 del 22/06/2017 ad oggetto: “Programma triennale di fabbisogno di personale triennio 2017-2019 - programma annuale 2017 e rimodulazione della Dotazione Organica approvata con deliberazione di GC.n.47/2016, ai sensi dell'art.6 del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i., come integrato e modificato in ultimo con D.Lgs. n.75/2017”, su cui l'Organo di Revisione ha formulato in merito il parere in data 28/06/2017 ai sensi dell'art. 19 della L. 448/01, attestando che detta programmazione triennale, oltre ad assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, ha previsto una riduzione della spesa attraverso il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale, nel rispetto delle disposizioni legislative e della vigente normativa finanziaria in materia di personale e inoltre, ha certificato che detto programma 2017-2019 è stato adeguato alle disposizioni della L.n.232/2016 (legge di Bilancio 2017), nel rispetto degli adempimenti delle prescrizioni di cui alla medesima disposizione legislativa, come modificato dal D.L. n.50/2017 convertito con Legge n.96/2017, che ha ampliato le percentuali assunzionali introdotte dalla richiamata legge n.232/2016, nel rispetto dei presupposti e condizioni come dettagliatamente evidenziati nella deliberazione di GC. n.127/2017, unitamente alla esaustiva Relazione a firma del Responsabile del Servizio Gestione del Personale e Segretario Generale, pure ivi allegata;
- che per quanto attiene al rispetto, nel triennio 2017-2019, del tetto di spesa di personale costituito dalla media del triennio 2011-2013, è stato -con il richiamato Verbale del Collegio dei Revisori- attestato il rispetto del vincolo di legge nel programma di cui trattasi;

Precisato

- che al punto 7) dispositivo della richiamata deliberazione di GC. n.127/2017, è stata prevista espressa riserva circa la “possibilità di adeguare in qualsiasi momento” detto programma triennale di fabbisogno 2017-2019, “qualora si verificassero esigenze o condizioni tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento, relativamente al triennio in considerazione”;

Dato atto

- che con propria deliberazione n.166 del 28/9/2017, la Giunta Comunale -previa informativa ai Soggetti Sindacali e alla RSU, ai sensi dell'art.6, comma 1 del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.- ha approvato l'adeguamento del programma di fabbisogno triennale 2017/2019 – annualità 2017, in conseguenza delle intervenute circostanze modificative, che di seguito si riportano in sintesi:
- D) Nota prot.n.28002/2017 del 25 luglio 2017, ad oggetto “Personale della Polizia Locale – Determinazioni”, con cui il Responsabile del Servizio Polizia Locale Magg. Paciullo, ha rappresentato “esigenze straordinarie” presso il Servizio di riferimento,

conseguenti sia all'imminente pensionamento di n.5 (cinque) unità, sia concernenti alle evenienze ivi dettagliate.

- II) Determinazione del Dirigente Sezione Inclusione Sociale Attiva e Innovazione delle Reti Sociali 21 agosto 2017, n. 544, pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Puglia n.100 del 24/8/2017 ad oggetto: «Del. G.R. n. 52 del 31 gennaio 2017 “Approvazione dello Schema di convenzione tra Regione Puglia e Ambiti territoriali sociali per la delega di attività endoprocedimentali connesse al potenziamento delle strutture tecnico-professionali comunali per l'implementazione del SIA e del ReD per il contrasto della povertà e l'inclusione sociale di cui all'Avviso n. 3/2016 dell'AdG PON Inclusione 2014-2020”. Nuova approvazione Avviso pubblico per la selezione delle risorse umane (primo Avviso approvato con DD Sezione Inclusione Sociale attiva e Innovazione Reti Sociali n.541 del 9.8.2017).
- III) Nota prot.n.33885/2017 del 19/9/2017 a firma del Sindaco pro-tempore con cui -nel richiamare le deliberazioni di Giunta Comunale n.87/2016 e n.184/2016 in esecuzione delle quali è stata stipulata in data 26 ottobre 2016 Convenzione, ai sensi dell'art.3, comma 61, Legge n.350/2003, tra questo Ente ed il Comune di Santeramo in Colle, contenente i patti e le condizioni per l'assunzione temporanea a tempo parziale e determinato di 1 Funzionario Tecnico – Ingegnere Cat. D3 CCNL 31.3.99, mediante utilizzo di graduatoria a tempo indeterminato del Comune di Santeramo in Colle, con conseguente sottoscrizione del Contratto Individuale di Lavoro prot.n.51701 del 15.12.2016 tra il Comune di Bitonto (Servizio Lavori Pubblici) e l'Ing. Dellorusso Paolo nato il 18.2.1978, per n.18 ore settimanali e sino al 14.11.2017- è stata chiesta la “disponibilità di detto Ente a voler assentire alla proroga sino ad un massimo complessivo di 36 mesi (compresi gli 11 mesi dell'attuale utilizzo) –alle medesime condizioni e modalità in atto- del periodo di utilizzo presso il Comune di Bitonto dell'Ing. Dellorusso, utilmente collocato nella graduatoria approvata dal Comune di Santeramo con DD.n.78/2008, in considerazione della persistenza delle “esigenze temporanee e straordinarie”, come rappresentate dal Responsabile del Servizio Lavori Pubblici – Ing. Luigi Puzziferri dettagliate nella nota prot.n.33214/2017 del 13.9.2017 ivi allegata che quivi si intendono interamente riportate quale parte integrante”.
- IV) Decreto del Sindaco pro-tempore n.48 del 19.9.2017 con cui -a scioglimento della riserva di cui alla propria nota del 23 giugno 2017- il Sindaco pro-tempore, ha inteso ridefinire la composizione del proprio Ufficio di Staff alla luce delle nuove linee programmatiche (in fase di approvazione), nel rispetto delle prescrizioni dell'art.90 del D.Lgs. n.267/2000 e dell'art.36 del vigente Regolamento Generale di organizzazione degli Uffici e dei Servizi, e subordinatamente all'avverarsi delle condizioni e presupposti di legge in materia assunzionale.
- V) - che il Piano programmatico di fabbisogno di personale 2017/2019 – annualità 2017, risente di un ulteriore circostanza modificativa comportante la necessità di adeguamento dello stesso in conseguenza dell'intervenuto “collocamento in disponibilità”, giusta deliberazione di Giunta Comunale n.160 del 19.9.2017, immediatamente eseguibile, di 1 dirigente a tempo pieno e indeterminato (già dichiarato in eccedenza con deliberazione di Giunta Comunale n.61/2015, a seguito riorganizzazione di questo Comune in “Ente privo di qualifica dirigenziale” a far data dal 2015 a tutt'oggi) espressamente e volontariamente richiesta dal medesimo

dirigente in data 7 settembre 2017 con propria nota prot.n.32146/2017, in prossimità della cessazione del rapporto di lavoro a tempo pieno e determinato instaurato tra il Dr. Padovano in qualità di Direttore Generale e il Consorzio Sviluppo Industriale di Bari (ASI-Bari), al fine di fruire della mobilità d'Ufficio obbligatoria presso l'Università degli Studi di Bari per la copertura del posto a tempo pieno e indeterminato di dirigente di II Fascia cui affidare la Direzione delle Risorse Finanziarie (Avviso dell'Università degli Studi di Bari prot.n.55536 del 26.7.2017), da cui discende la cessazione dell'obbligo di ricollocazione (presso questo Ente – posto riservato di Cat. D3) o in altro Ente in posizione dirigenziale o inferiore del medesimo Dr. Padovano;

Rilevato

che il Collegio ha attestato/certificato con proprio Verbale reso in data 27 settembre 2017 che la modifica ed integrazione del programma di fabbisogno sottoposto per l'esame a cura di detto Collegio, **“non comporta incremento e/o variazione della spesa di personale già prevista nel piano di fabbisogno 2017-2019 approvato con deliberazione di GC.n.127/2017 come positivamente certificato dal medesimo Collegio con proprio Verbale del 28.6.2017”**, posto che la spesa riveniente dai reclutamenti a tempo determinato per le intervenute sopra descritte esigenze organizzative come individuate nel richiamato provvedimento a parziale modifica dello stesso piano programmatico, trova copertura come di seguito riportato:

sub I) = il reclutamento a tempo determinato di personale di Polizia Locale, dovrà essere contenuto nei limiti delle effettive disponibilità di Bilancio di previsione finanziario 2017-2019 (=stanziamento su Missione 1 – Intervento 10 – Capitolo 172 assunzioni), approvato con deliberazione di CC. n.155 del 28/4/2017, nei limiti della complessiva spesa di personale, nella percentuale numerica prevista per il lavoro flessibile, rispettivamente max 20% complessivo del personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel limite dell'importo utilizzato nell'anno 2009; inoltre, detti reclutamenti dovranno essere improntati al rispetto di tutti i vincoli e le condizioni prescritti dalla vigente normativa come già previsto nel programma triennale di fabbisogno 2017-2019, all'allegato A) pag.21 di 45;

sub II) = il reclutamento a tempo determinato dei profili professionali (n.5 D1 e n.2 C1) destinati al potenziamento dei servizi di segretariato sociale, dei servizi per la presa in carico e degli interventi sociali rivolti alle famiglie, da parte del Comune di Bitonto “non comporta alcun mutamento di spesa a carico dell'Ente” in quanto rientra nella “Azione A – rafforzamento dei Servizi Sociali” – Programma Operativo Nazionale (PON) Inclusione 2014-2020, nell'ambito del quale, l'Avviso n.3/2016 dell'Autorità di Gestione del Piano Inclusione 2014-2020 “finanzia”, a valere sul Fondo Sociale Europeo (F.S.E.) “gli Ambiti Territoriali Sociali” –tra cui il Comune di Bitonto quale Ente beneficiario, giusta richiamata Convenzione di sovvenzione n.AV3-2016-PUG-06, per le attività a sostegno dell'attuazione del SIA, che in Puglia si integra

con il ReD. Pertanto, nel rispetto dei reciproci obblighi riportati nella surrichiamata convenzione, l'Autorità di gestione (AdG) del PON Inclusion, rende disponibili le risorse finanziarie destinate all'attuazione degli interventi, in funzione di "sovvenzione" delle attività descritte nella proposta progettuale presentata dal Comune di Bitonto, allegato 2 alla medesima convenzione;

sub III) = la proroga senza soluzione di continuità dell'utilizzo a tempo determinato dell'unico dipendente con qualifica di Funzionario Tecnico – Ingegnere Cat.D3 (non responsabile di Servizi), è prevista sino ad un periodo massimo di 36 mesi (compresi gli 11 mesi di attuale utilizzo), nelle more della conclusione della procedura della prevista assunzione a tempo indeterminato di una unità di categoria e profilo già contemplata e finanziata nel programma triennale 2017-2019, annualità 2017, con conseguente invarianza nella spesa complessiva destinata a tale qualifica funzionale;

sub IV) = la spesa per il prosieguo dell'utilizzo di alcuni Collaboratori degli Organi di Governo ex art.90 D.Lgs. n.267/2000, giusta deliberazioni di GC.n.313/2013 e n.210/2016, a tempo parziale (30%) e determinato, già previsto nel piano di fabbisogno 2017-2019 (Del.GC.n.127/2017 – All.A pag.25 di 45), con conferma di alcune unità (n.3 fino a cessazione del 2° mandato del Sindaco pro-tempore e n.2 fino al 30 ottobre 2017, giusta Decreto del Sindaco Dr. Abbaticchio n.48 del 19 settembre 2017), viene compensata dalla riduzione di spesa per i nuovi reclutamenti ex art.90 D.Lgs. n.267/2000 portati a "2 (due) unità (1 al 90% e l'altra al 30%)" previsti dal Sindaco in relazione alle nuove Linee di mandato, con il richiamato Decreto n.48/2017, a supporto delle funzioni di indirizzo e controllo, a fronte della precedente previsione del programma di fabbisogno approvato con deliberazione di GC.n.127/2017 di "n.3 nuovi reclutamenti a t.d. al 50% del tempo lavorato (delib. GC.n.127/2017 All.A pag. 22 di 45)", con conseguente invarianza della complessiva spesa già prevista per i Collaboratori del Sindaco nel citato piano programmatico di fabbisogno di personale 2017-2019;

sub V = che, per effetto del collocamento in disponibilità del dirigente in eccedenza (finalizzato alla Mobilità d'Ufficio presso l'Università degli Studi di Bari), si rende possibile utilizzare le risorse svincolate (a partire dal 20.9.2017) in conseguenza del venir meno della riserva di ricollocazione in Cat. D3) a favore del dirigente in disponibilità di cui trattasi, ai fini della copertura di altro posto vacante di Dotazione Organica approvata con deliberazione di G.C. n.47/2016 come rimodulata con la richiamata deliberazione di Giunta Comunale n.127/2017, destinando le stesse all'assunzione a tempo pieno e indeterminato di altra e diversa figura professionale, ritenuta necessaria, per la continua evoluzione della informatizzazione della P.A., come già definito negli intercorsi incontri dei Responsabili dei Servizi in ordine ai fabbisogni di personale (2 e 9 febbraio 2016) presso l'Ente, ed in particolare al reclutamento

di un Funzionario Informatico – Analista di Sistema di Cat. D3), con invarianza di spesa;

Precisato

che rimangono per il resto invariate le previsioni contenute nel Programma Triennale di Fabbisogno 2017-2019 approvato con la citata deliberazione di Giunta Comunale n.127/2017, connesse al fabbisogno ordinario, supportate per l'anno 2017 da tutte le condizioni e presupposti di legge in tema assunzionale, come riportati nelle richiamate deliberazioni di GC.n.127/2017 e n.166/2017 e dettagliate dallo stesso Collegio nel Verbale del 27.9.2017, che si intendono quivi integralmente ritrascritte;

Considerato

- che con nota del 2.10.2017 (ALL.A) ascritta al protocollo informatico n.35732/2017 del 2.10.2017, ad oggetto “Richiesta modifica proposta di fabbisogno occupazionale anno 2017”, il Dirigente Territoriale CGIL/F.P. Sig. Luigi Lonigro, ha richiesto un incontro concertativo con la Parte Pubblica, ai sensi dell’art.5, comma 2 del D.Lgs. n.165/2001, come in ultimo modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n.75, in ordine ai seguenti punti:
- verificare che le risorse a disposizione vengano utilizzate pienamente, sia per quanto riguarda la capacità assunzionale sia per quanto riguarda il limite di cui all’art.1, comma 557 della Legge n.296/2006 per eventuali procedure di mobilità;
- certificare le gravi carenze di organico, sia per la dotazione complessiva sia per quanto riguarda il personale dell’Area di Vigilanza (*infatti, non si rispetta né il limite previsto dal Decreto del Ministero dell’Interno in materia di rapporto tra popolazione e unità lavorative né la Legge Regionale n.37/2011 sull’Ordinamento della Polizia Locale che fissa i contingenti minimi per garantire servizi efficienti ed efficaci*), anche alla luce delle modifiche apportate dal D.Lgs. n.75/2017;
- accertare la corrispondenza dei profili professionali inseriti nel fabbisogno occupazionale con le esigenze organizzative e con le cessazioni già avvenute o da farsi nel triennio;
- dare seguito alle motivate richieste palesate dal Collegio dei Revisori che, in data 27.9.2017, hanno evidenziato la necessità di potenziare l’Ufficio Tributi incrementando la dotazione di personale;
- stralciare l’assunzione di un nuovo funzionario informatico – Analista di Sistema – D3 (*profilo già presente in servizio. Non si comprende perché nella revisione della dotazione organica del giugno scorso si è inteso inserire un “doppione” a fronte di ben altre carenze in organico*), in quanto il settore informatico necessita di essere rafforzato non con un altro analista di sistema (*cat. D3*), ma con profili di programmatore informatico (*cat. C*) come già richiesto dal Responsabile del Servizio;

- che, conseguentemente, in data 3.10.2017, con nota prot.n.35912/2017, sono state invitate le Organizzazioni sindacali territoriali e la RSU, alla riunione fissata in data 10 ottobre 2017;
- che in detto incontro, è stato redatto in pari data Verbale n.129, allegato quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento (ALL.B);

Evidenziato

che la “concertazione” richiesta da parte Sindacale “non attiene alla programmazione del fabbisogno di personale per la quale è prevista la previa informazione sindacale”, bensì alle “determinazioni per l’organizzazione degli Uffici e le misure inerenti la gestione dei rapporti di lavoro”, come espressamente normato dagli articoli 5 e 6 del D.Lgs. n.165/2001 e successive modifiche e integrazioni, in ultimo apportate dal D.Lgs. n.75/2017 (Decreto attuativo della Legge n.124/2015) e precisamente:

Articolo 5 – “Potere di organizzazione”

1. Le amministrazioni pubbliche assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa.

2. 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, l'esame congiunto, ove previsti nei contratti di cui all'articolo 9.

3. omissis

3 bis. omissis

Articolo 6 – “Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”

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. omissis

5. omissis

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

6 bis. omissis

Atteso che

- i Contratti Collettivi del Comparto Regioni e Autonomie Locali, disciplinano le varie forme di “relazioni sindacali e partecipazioni”, in ordine alle quali è in parte intervenuto il D.Lgs. n.150/2009, introducendo norme di raccordo per armonizzare con la nuova disciplina i procedimenti negoziali, di contrattazione e di concertazione, in ultimo integrato e modificato con il D.Lgs. 25 maggio 2017 n.74;
- ferma restando l'esclusione dalla contrattazione collettiva (che richiede un accordo tra Parte Pubblica e Parte Sindacale) –tra le altre- le materie attinenti l'organizzazione degli Uffici e quelle afferenti alle prerogative dirigenziali per effetto dell'art.40 del D.Lgs. n.165/2001 introdotto dal richiamato D.Lgs. n.150/2009, di seguito sostituito dal D.Lgs. n.75/2017, le altre forme di partecipazione previste in materia di organizzazione (=esame congiunto o concertazione di cui all'art.6, comma 2, lett.d del CCNL 22.1.2004) ovvero di organizzazione degli Uffici e fabbisogni di personale (=informazione secondo i modelli relazionali indicati all'art.3, comma 2 del CCNL 1.4.1999), si concludono senza necessità di un accordo tra le parti, posto che dell'esito di tali forme relazionali è prevista unicamente la “redazione di specifico Verbale dal quale risultino le posizioni delle parti”;

Stabilito

- che il documento di programmazione del fabbisogno triennale di personale per il triennio 2017/2019 - anno 2017, approvato con deliberazione di GC.n.127 del 22.6.2017, come integrato e modificato con deliberazione di GC.n.166 del 28.9.2017, per le documentate e motivate esigenze riportate ai richiamati punti I-II-III-IV e V, permane rispettoso degli obblighi imposti dalla richiamata normativa e delle percentuali consentite, fatte salve possibili modifiche al verificarsi dei presupposti

e condizioni di legge che ne consentano l'ulteriore innalzamento, come riportato nei prospetti schematici di cui agli allegati A1 e A alla deliberazione di GC.n.166/2017

- che rimane, altresì, confermato il rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di personale che non subisce variazioni per effetto delle integrazioni e modifiche apportate per quanto espresso sub I, sub II, sub III, sub IV e sub V, garantendo il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale, come disposto dall'art. 1 c. 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, della Legge n.296/2006 (inserito dal D.L. 90/2014 convertito con modificazioni dalla Legge n. 114/2014) e dalla L.n.208/2015, nonché (tra gli altri sopra elencati) dei requisiti sottoriportati:
 - rispetto del pareggio di bilancio 2016;
 - elencazione dei pensionamenti avvenuti nel 2016 (per assunzioni 2017) e di quelli previsti negli anni 2017-2018 (per assunzioni 2018 e 2019) nelle percentuali consentite dai vincoli di spesa e nei limiti di Bilancio di previsione 2017-2019 e oggetto di variazione per consentire le disponibilità consequenziali alle programmate assunzioni;
 - indicazione dei budget assunzionali del triennio precedente (in senso dinamico) non utilizzati per nuove assunzioni (c.d. resti assunzionali);
 - piano dei reclutamenti a tempo pieno e indeterminato triennio 2017/2019 e anno 2017 con l'indicazione delle tipologie, destinazioni, modalità e spese secondo la vigente normativa in materia assunzionale;
 - indicazione delle assunzioni flessibili per esigenze temporanee o eccezionali nel rispetto della normativa di riferimento ed (in particolare) previsione di utilizzo ex art.14 CCNL 22.1.2004, tirocini formativi etc., nonché attivazione e/o conferma e/o cessazione di rapporti ex art.90 D.Lgs. n.267/2000 per Collaboratori degli organi di Governo, giusta art.36 del vigente Regolamento di Organizzazione e art.110, c.2, D.Lgs. n.267/2000;
 - verifiche finali del rispetto delle disposizioni di legge vigenti in materia assunzionale;
 - previsione del rispetto nel corso del triennio 2017-2019 del tetto della spesa del personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge 11 agosto 2014, n. 114 (media della spesa del personale del triennio 2011-2013);
- che, pertanto, il perfezionamento delle assunzioni programmate per l'anno 2017 come da Allegati alle deliberazioni di GC. n.127/2017 e n.166/2017, è sorretto dal rispetto di tutte le condizioni di legge, mentre il programma dei reclutamenti programmati nelle annualità 2018-2019 è subordinato alla preventiva verifica della sussistenza/permanenza delle condizioni di legge nel tempo vigenti, nonché al dimensionamento dei relativi interventi di spesa in materia di personale previsti in bilancio;

- che il programma triennale di fabbisogno di personale 2017-2019, approvato con deliberazione di GC.n.127/2017, come integrato e modificato con deliberazione di GC.n.166/2017, è stato certificato dal Collegio dei Revisori con propri Verbali del 28.6.2017 e del 27.9.2017 ed è stato adottato nel rispetto degli obblighi e delle prescrizioni previste dalla vigente normativa in materia assunzionale sopra richiamata, con la precisazione che nel triennio 2017-2019 sono ripristinate le ordinarie modalità assunzionali prescritte dalla normativa in materia, nei limiti ivi prescritti, oltre che dalle ulteriori disposizioni finanziarie che interverranno nel tempo;

Rilevato

- che questa Amministrazione ha adottato nell'esercizio della propria autonomia il Piano triennale dei Fabbisogni di personale –provvedendo contestualmente alla indicazione della consistenza della Dotazione Organica e alla sua rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, ai sensi del comma 3 del citato art.6 D.Lgs. n.165/2001- in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse disponibili e con lo scopo di perseguire i propri obiettivi di programmazione organizzativa, orientando le proprie scelte alla efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

Attestato

- che il Programma triennale di Fabbisogno di personale è stato improntato alla valorizzazione delle funzioni lavorative nonché alla garanzia della continuità lavorativa e professionale necessaria per l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa;

Ribadita

- l'autonomia dell'Amministrazione nella individuazione delle figure professionali a copertura dei posti di Dotazione Organica in relazione al Programma di Fabbisogno: autonomia che deve essere comunque rispettosa degli obiettivi definiti dall'art.6, comma 2. Del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.;

Preso atto

- dell'esito delle relazioni sindacali tenute in data 10 ottobre 2017, come verbalizzate nell'allegato Verbale redatto in pari data , dal quale risultano le posizioni di Parte Sindacale, nonché quelle di Parte Pubblica, queste ultime condivise e recepite con il presente provvedimento;

Ritenuto

per tutto quanto espresso, di confermare il Programma triennale di Fabbisogno di personale (e la conseguente rimodulazione della Dotazione Organica) triennio 2017-2019, annualità 2017, approvato con deliberazione di GC.n.127 del 22.6.2017 (e relativi allegati quale parte integrante e sostanziale), come parzialmente integrato e modificato con deliberazione di GC.n.166 del 28.9.2017 (e relativi allegati quale parte integrante e sostanziale);

Visti

- il D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.;
- il D.Lgs. n.150/2009 e s.m.i.;
- la Legge n.232/2016 (Legge di Bilancio 2017);
- il D.L. n.90/2017, convertito con modificazioni dalla L.n.96/2017;
- il D.Lgs. n.74/2017;
- il D.Lgs. n.75/2017;

Dato atto dei pareri riportati nell'allegato foglio ed espressi ai sensi dell'art. 49 D.Lgs. n. 267/2000;

A voti unanimi, resi in forma palese;

DELIBERA

Per tutti i motivi espressi in narrativa, che qui si intendono integralmente riportati quale parte integrante e sostanziale:

- 1) di prendere atto del Verbale del 10 ottobre 2017, n.129, dal quale risultano le posizioni di Parte Sindacale e di Parte Pubblica, quivi allegato (ALL.B) quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 2) di confermare il Programma triennale di Fabbisogno di personale (e la conseguente rimodulazione della Dotazione Organica) triennio 2017-2019, annualità 2017, approvato con deliberazione di GC.n.127 del 22.6.2017 (e relativi allegati), come parzialmente integrato e modificato con deliberazione di GC.n.166 del 28.9.2017 (e relativi allegati) per i motivi tutti ivi dettagliati, che qui si intendono integralmente ritrascritti;
- 3) di dare mandato al Responsabile del Servizio Gestione del Personale, di concerto con il Responsabile Servizio Ragioneria, di procedere alla attuazione dello stesso, secondo le modalità ivi previste e nel rispetto delle condizioni e presupposti di legge in materia assunzionale;
- 4) trasmettere copia della presente deliberazione al Collegio dei Revisori per opportuna conoscenza;
- 5) trasmettere copia il presente provvedimento al Segretario Generale e ai Responsabili dei Servizi dell'Ente;
- 6) Trasmettere altra copia alle OO.SS. Territoriali e alla RSU;
- 7) provvedere alla pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente – Sezione Amministrazione Trasparente – Sottosezione Disposizioni Generali – Atti Generali – atti amministrativi generali;
- 8) dichiarare, il presente provvedimento immediatamente eseguibile, con separata votazione unanime espressa in forma palese.

Letto, approvato e sottoscritto:

Il Segretario Generale
Dott. Salvatore Bonasia

Il Sindaco
Dott. Michele Abbaticchio