



COMUNE DI BITONTO
Città Metropolitana di Bari

DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE

N 112 del 05/06/2019

OGGETTO

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2019/2021 – PROGRAMMA ANNUALE 2019 E RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA APPROVATA CON DELIBERAZIONE DI GC.N.123/2018, AI SENSI DEL D.LGS. N.165/2001 E S.M.I..

L'anno **duemiladiciannove** alle ore **13:30** del giorno **cinque** del mese di **Giugno** 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	
INCANTALUPO DOMENICO	ASSESSORE	SI	
DE PALMA GAETANO	ASSESSORE	SI	
MANGINI ROCCO	ASSESSORE		SI
SARACINO ANGELA	ASSESSORE	SI	
LEGISTA MARIANNA	ASSESSORE	SI	
NACCI DOMENICO	ASSESSORE	SI	

Presenti **6** Assenti **2**

Assume la Presidenza il Sig. Prof.ssa Rosa Calo' -Il Vice Sindaco.
Assiste il Segretario Generale Dott. Salvatore Bonasia .

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE

- l'art.39 della legge n.449/1997 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale e stabilisce che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità, al fine di far funzionare in modo efficace i vari Servizi per la collettività;
- gli artt. 3 e 89 del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., attribuiscono agli Enti Locali la potestà organizzativa in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità, compatibilmente con le proprie risorse finanziarie e nei limiti derivanti dalle capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni loro attribuite;
- l'art. 42, comma 2, lett. a) del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., che assegna al Consiglio l'approvazione dei Criteri Generali per assicurare l'assetto organizzativo degli uffici mediante appositi Regolamenti e provvedimenti la cui adozione è demandata alla competenza della Giunta, ai sensi del successivo art. 48, comma 3;
- l'art.48, c.2, del citato D.Lgs. n.267/2000, stabilisce che sono di competenza della Giunta tutti gli atti che le norme di legge non riservano alla competenza del Sindaco o del Consiglio;
- l'art.91 del D.Lgs. n.267/2000, cd. Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla "programmazione triennale del fabbisogno di personale", finalizzata alla riduzione delle spese del personale e che gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale. Tale documento è immediatamente operativo per l'anno iniziale, mentre ha valore essenzialmente di programmazione per gli anni successivi;
- l'art. 2 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i., secondo il quale le amministrazioni ispirano la loro organizzazione, tra gli altri, ai criteri di funzionalità e di flessibilità rispetto ai compiti e ai programmi della loro attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità;
- l'art.6 del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i. (in ultimo D.Lgs. 25 maggio 2017 n.75), in materia di organizzazione degli Uffici e fabbisogno di personale che stabilisce -allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini- che le amministrazioni pubbliche adottino il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonchè con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter rimodulando contestualmente la propria Dotazione Organica;
- l'art. 6-bis stesso Decreto Legislativo detta Misure in materia di organizzazione e razionalizzazione della spesa per il funzionamento delle pubbliche amministrazioni;
- l'art.6-ter del medesimo D.Lgs. in ordine alle Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni dispone che 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;

RICHIAMATI

- 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;
- 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, debba essere certificato dai Revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio dell'Ente;
- con l'entrata in vigore del D.Lgs. 118/2011, coordinato con il Decreto Legislativo 10 agosto 2014, n. 126 e la L. 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di stabilità 2015) in tema di "Armonizzazione Contabile", il programma triennale di fabbisogno di personale deve essere inserito (in via previsionale) nel Documento Unico di Programmazione (UP) – Sezione Operativa (SeO);
- detta programmazione del fabbisogno deve essere corredata dal parere del responsabile finanziario e dalla attestazione dei Revisori dei conti sulla copertura nel bilancio preventivo degli oneri da essa determinati, nonché sul rispetto del principio di contenimento della spesa di personale;
- nella programmazione del fabbisogno si devono indicare il numero, le categorie ed i profili professionali dei dipendenti che l'Ente ha deciso di assumere a tempo indeterminato, specificando se a part time;
- possono anche essere inserite le previsioni, che almeno possono allo stato essere formulate, delle assunzioni flessibili che l'ente intende effettuare; scelta che comunque può essere oggetto di una specifica e successiva programmazione in caso di cambiamento delle esigenze;
- in questo documento si devono inoltre indicare le procedure che si intendono seguire per la assunzioni a tempo indeterminato;
- l'art.33 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato dalla L. 12.11.2011, n.183, che prevede che le pubbliche amministrazioni debbano procedere alla rilevazione di eventuali "eccedenze di personale", in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in occasione delle ricognizioni annuali, pena l'impossibilità di effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto;
- l'art.34, D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i., ai sensi del quale le nuove assunzioni possono essere disposte nel documento di programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, solo dopo che l'Ente ha verificato l'impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità;
- l'art.34-bis D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i. "Disposizioni in materia di mobilità del personale", il quale prescrive la preventiva comunicazione alla apposita struttura Regionale e al Dipartimento della Funzione Pubblica per l'assegnazione del personale pubblico in disponibilità, disponendo che le assunzioni effettuate in violazione del medesimo articolo, sono nulle di diritto, ferme restando le disposizioni previste dall'art.39 della L. 27 dicembre 1997, n.449, e successive modificazioni;
- l'art.30, comma 2 bis del D.Lgs. n.165/2001, che impone la mobilità volontaria come propedeutica all'avvio di nuove assunzioni;

CONSIDERATO CHE

- ai sensi dell'art.1, c.557 della L. 27.12.2006 n.296 e ss.mm.ii., ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno (ora saldo di bilancio), 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;
- la Legge 114/2014, di conversione del Decreto legge 90/2014:
 - conferma le disposizioni di cui all'art.1, commi 557, 557 bis e 557 ter della Legge n.296/2006;
 - 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 (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 296/2006;

TENUTO CONTO

- che per gli anni 2015 e 2016 la Legge 190/2014 e il D.L. n.78/2015 (unitamente ad altri interventi normativi), hanno drasticamente limitato la possibilità degli Enti Locali di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato. Tale facoltà in presenza delle condizioni previste dalla normativa e specificate dalla giurisprudenza contabile risulta in detto biennio, infatti, essere stata condizionata al ricorso alle risorse umane degli enti di area vasta dichiarate in eccedenza o sovrannumero. Il mancato rispetto delle previsioni su indicate comportava in presenza di profili professionali rispondenti alle esigenze dell'Ente Locale, la nullità dell'assunzione;

PRECISATO CHE

- nell'anno 2015 è stata approvata la Legge delega 124/2015 (c.d. Riforma Madia) che ha –tra l'altro- disposto il riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche, cui sono seguiti i decreti attuativi della stessa;
- nell'anno 2016 il Decreto legge 24 giugno 2016 n.113 recante "misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il Territorio", convertito con modificazioni dalla legge n.160/2016, ha introdotto misure innovative in materia finanziaria e normativa per gli Enti Locali, consistenti sostanzialmente nella semplificazione contabile e nel coordinamento con le modifiche derivanti dalla contabilità armonizzata.

RILEVATO ALTRESÌ CHE

- la legge di Stabilità 2016 (L. 208/2015) la quale, all'art.1, c.762 ha stabilito 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, ha ridotto gli spazi assunzionali;

DATO ATTO CHE

- Per quanto attiene l'anno 2017, la legge di Bilancio 2017 (n.232 dell'11 dicembre 2016), ha previsto misure incidenti sulle capacità assunzionali degli Enti Locali (commi 475, 476 e 479);

Si precisa per inciso che: sono state introdotte deroghe al vincolo di spesa per il lavoro flessibile con l'art. 22, comma 1, D.L. n. 50/2017 convertito dalla Legge n.96/2017, nel senso che -fermo restando il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e della vigente normativa in materia di contenimento della spesa complessiva di personale- è prevista la possibilità per i comuni (sia soggetti che non soggetti al patto di stabilità nel 2015) di derogare ai limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 per le assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato a carattere stagionale, nel rispetto delle procedure di natura concorsuale ad evidenza pubblica, a determinate condizioni;

- Anche il Contratto Collettivo Nazionale comparto Funzioni Locali 2016-2018 definitivamente sottoscritto il 21 maggio 2018 attua le previsioni contenute nell'articolo 23, comma 1 del D.Lgs. n.81/2015, esteso al lavoro pubblico della Riforma Madia;
- Che sono di seguito intervenute nell'anno 2017 modifiche alla disciplina delle assunzioni a tempo indeterminato di personale da parte degli Enti Locali con la richiamata Legge n.232/2016, con il DL. n.244/2016, con la legge n.48/2017 di conversione del DL.n.14/2017, con il D.L.n.50/2017 convertito con Legge n.96/2017 e con i DD.Lgs. 25 maggio 2017 nn.74 e 75, non modificate dalla Legge di Bilancio n.205/2017 per l'anno 2018;

RILEVATO CHE

- **Dall'anno 2019 si applica l'art.3, comma 5 del D.L. n.90/2014, convertito con modificazioni dalla Legge n.114/2014, che fissa per tutti i Comuni la soglia del 100% delle facoltà assunzionali;**

- La legge n.145 del 30.12.2018 c.d. "legge di Bilancio 2019" in vigore dal 1° gennaio 2019, ha introdotto novità sul personale, e precisamente in materia di

- Utilizzo a tempo parziale di personale (art.1, comma 124);
- Procedure concorsuali semplificate per il reclutamento del personale nelle pubbliche amministrazioni (Concorsi Unici);
- Graduatorie per il reclutamento del personale (commi 361 e 366) incidendo sulla validità delle stesse come segue:

→ Graduatorie di concorsi pubblici banditi successivamente al 1° gennaio 2019 = possibilità di utilizzo esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso;

→ Termini di validità delle graduatorie precedenti in relazione al periodo di approvazione delle stesse =

dall'1.1.2010 al 31.12.2013 → validità sino al 30.9.2019 (solo per queste previa formazione e superamento Colloquio)

anno 2014 → validità sino al 30.9.2019

anno 2015 → validità sino al 31.3.2020

anno 2016 → validità sino al 30.9.2020

anno 2017	→	validità sino al 31.3.2021
anno 2018	→	validità sino al 31.12.2021;

- Il Decreto Legge 28 gennaio 2019, n.4, recante disposizioni in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni, convertito in legge 28 marzo 2019 n.26, all'art.14-bis disciplina le capacità assunzionali degli Enti Locali ed in particolare:
 - Viene modificato l'articolo 3, comma 5, del suddetto Decreto n.90/2014, prevedendo la possibilità per le regioni e gli Enti Locali di cumulare le risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per un arco temporale non superiore a cinque anni (in luogo dei tre anni attualmente previsti), utilizzando, altresì, i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile. La possibilità di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente deve intendersi limitata, nella fase di prima attuazione, al periodo compreso tra l'anno 2014 e l'anno 2019, senza possibilità di attingere a residui di annualità precedenti (comma 1, lett. a) e comma 2);
 - Sono aggiunti, dopo il comma 5-quinquies dell'articolo 3, del suddetto decreto n.90/2014, i commi 5-sexies e 5-septies: con il primo si prevede che, nel triennio 2019-2021, le Regioni e gli Enti Locali possono effettuare nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente e nell'anno in corso, precisando, tuttavia, che i reclutamenti possano avvenire soltanto una volta maturata la corrispondente facoltà assunzionale e cioè a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over; con il secondo si prevede che i vincitori dei concorsi banditi dalle Regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni e che tale disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi;
- L'art.14-ter della stessa legge, inoltre, amplia –rispetto a quanto attualmente previsto dalla legge di Bilancio 2019, la possibilità di utilizzo delle graduatorie concorsuali per l'accesso al pubblico impiego, stabilendo con riferimento alle procedure concorsuali delle pubbliche amministrazioni, bandite dopo il 1° gennaio 2019 al comma 1, che –fermi restando i termini di vigenza delle medesime graduatorie e il numero dei posti banditi, nonché nel rispetto dell'ordine di merito- le relative graduatorie siano impiegate non più esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso (come attualmente previsto dall'art.1, c.361, della L.n.145/2018), ma anche per i posti che si rendono disponibili a seguito della mancata costituzione o della estinzione del rapporto di lavoro con i candidati vincitori;
- Il D.L. 30 aprile 2019 n.34 all'art.33 ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale dei Comuni, attraverso il superamento delle regole del turn-over, e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. In particolare si prevede che, a decorrere dalla data che verrà stabilita dal decreto attuativo, i comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore al valore soglia, definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata ed al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità

stanziato in bilancio di previsione. I valori soglia saranno definiti con Decreto ministeriale, previa intesa in Conferenza Stato-Città ed autonomie locali. La norma impone di adeguare, in aumento o in diminuzione, le risorse del fondo per la contrattazione decentrata e quelle destinate a remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, al fine di garantirne l'invarianza del valore medio pro-capite. Fino alla data che sarà definita in sede di decreto attuativo mantengono vigore le attuali regole sulla quantificazione della capacità assunzionale. A tal fine si rinvia alla nota ANCI relativa alle novità in materia di assunzioni contenute nei più recenti provvedimenti normativi (conversione D.L. n.135/2018 e D.L. n.4/2019);

TENUTO CONTO

- dei vincoli in materia assunzionale per il triennio 2019-2021 di seguito riassunti:
- **I Comuni con popolazione oltre 1.000 abitanti (soggetti al patto di stabilità nel 2015)**, dall'anno 2019, possono procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato nel limite del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente (art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n.114/2014) e nell'anno in corso (D.L. n.4/2019 convertito in Legge n.26/2019);
- Per quanto riguarda le assunzioni a tempo indeterminato di personale di polizia municipale, i Comuni che nel triennio 2016-2018 hanno rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica, nell'anno 2019, possono assumere a tempo indeterminato personale di polizia municipale, in deroga alle disposizioni di cui all'art. 1, comma 228, della L. n. 208/2015, nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016 e fermo restando il conseguimento degli equilibri di bilancio per l'anno 2018; le cessazioni del predetto personale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale (art. 35-bis del D.L. n. 113/2018, introdotto con la Legge di conversione n. 132/2018);
- Per la determinazione delle capacità assunzionali, restano ferme le seguenti previsioni:
 - **il limite percentuale va calcolato in riferimento alla spesa e non al numero delle cessazioni dell'anno precedente, in riferimento comunque a rapporti di lavoro a tempo indeterminato.** Si ricorda che la Corte dei Conti della Lombardia, con la deliberazione n. 71/2017, ha precisato che la "spesa del personale cessato" è calcolata facendo riferimento alla nozione di spesa del personale nel suo complesso, potendola riferire alla nozione di retribuzione lorda individuata ai fini dell'applicazione dell'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006, (quindi, compreso anche il trattamento economico accessorio);
 - con riferimento alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, **il budget assunzionale di cui all'art. 3, comma 5-quater, del D.L. n. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità** (delibera Corte dei Conti sezione Autonomie n. 28/2015);
 - ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n.114/2014, come modificato, da ultimo, dalla L. n. 26/2019, **è consentito il cumulo dal 2014 delle facoltà assunzionali per un arco temporale non superiore a cinque anni**, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile (nei termini e nelle modalità definite dalla Corte dei Conti Sezioni Autonomie con la delibera n. 27/2014); il riferimento "al triennio precedente" (ora "quinquennio precedente") è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende

effettuare le assunzioni (delibera Corte dei Conti sezione Autonomie n. 28/2015). Quindi, per le assunzioni relative all'anno 2019, è possibile utilizzare i "resti" delle facoltà assunzionali degli anni 2014-2015-2016-2017-2018 (spesa cessazioni anni 2013/2014/2015/2016/2017 - spesa assunzioni effettuate nel triennio 2014-2015-2016-2017-2018). A tal fine, vanno applicate le percentuali delle facoltà assunzionali vigenti nel tempo, come chiarito dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie con la delibera n. 25/2017;

→ I trasferimenti per mobilità

- Per quanto riguarda i trasferimenti per mobilità, rimangono ferme le disposizioni di cui all'art. 1, comma 47, L. n. 311/2004, le quali prevedono che, in vigenza 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 ("saldo di bilancio" per il 2018 ed "equilibri di bilancio" dal 2019); viceversa, come previsto dall'art. 14, comma 7, D.L. 95/2012, le cessazioni dal servizio per processi di mobilità non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over. Da ciò deriva che, qualora vengano rispettate tutte le condizioni normativamente previste, le mobilità sono considerate "neutre" e, pertanto, non sono da considerate né tra le cessazioni né tra le assunzioni ai fini dei vincoli assunzionali a tempo indeterminato.
- In merito alla mobilità volontaria, quando utilizzata in applicazione dell'art. 30, comma 2-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, ovvero come propedeutica all'avvio di nuove procedure concorsuali, la Corte dei Conti della Lombardia con la delibera n. 127/2016 ha ritenuto che la stessa non possa essere considerata "neutra", come previsto in linea generale dall'art. 1, comma 47, della L. n. 311/2004, e che, pertanto, la conseguente assunzione debba incidere sui budget assunzionali dell'Ente.

→ Trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno

Per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale, la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni (art. 3, comma 101, L. 244/2007) ed è, pertanto, considerata nuova assunzione.

Diverso è il caso del personale originariamente assunto a tempo pieno, che successivamente ha chiesto la riduzione d'orario; la Corte dei Conti della Lombardia con deliberazione n. 51/2012 ha riassunto così la questione:

- " .. l'aumento delle ore lavorative del personale in servizio è sicuramente assimilabile ad una nuova assunzione nel caso in cui il dipendente era stato assunto a tempo parziale ...";
- "Al contrario, si dovrebbe pervenire alla conclusione che la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo parziale a tempo pieno non è assimilabile a nuova assunzione, nel caso in cui i

dipendenti siano stati assunti originariamente a tempo pieno e abbiano successivamente avuto una riduzione dell'orario di lavoro...".

→ **Computo cessazioni ai fini assunzionali per il triennio 2019-2021**

La Legge n. 26/2019, di conversione del D. L. n. 4/2019 (art. 14-bis, comma 1, lett. b), ha previsto che, per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, gli Enti Locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.

Di conseguenza, nel piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2019-2021 è possibile prevedere nuove assunzioni già a decorrere dalla data di cessazione del personale da sostituire.

→ **Riduzione capacità assunzionali per aumento indennità posizioni organizzative (per i Comuni senza dirigenti)**

Sempre in tema di facoltà assunzionali, è opportuno ricordare che, fermo restando quanto previsto dai commi 557-quater e 562 dell'art. 1 della L. n. 296/2006, per i Comuni privi di posizioni dirigenziali, le capacità assunzionali sono ridotte in misura pari al valore finanziario corrispondente al "differenziale" tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato dei titolari delle posizioni organizzative già attribuiti alla data di entrata in vigore del CCNL 21/05/2018 e l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito ai sensi dell'art. 15, commi 2 e 3, del medesimo CCNL, per la quota esclusa dal limite ex art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 (art. 11-bis, comma 2, del D.L. n. 135/2018, come inserito dalla Legge di conversione n. 12/2019); a tal proposito si evidenzia che questo Ente ha provveduto in via previsionale nel DUP 2019-2021 – 2^a Sezione SeO, a quantificare le risorse necessarie a finanziare il differenziale P.O. a valere sulle risorse assunzionali, prevedendole in Bilancio stesso triennio approvato con deliberazione CC.n.52 del 23.4.2019, oggetto di variazione d'urgenza con deliberazione di GC.n.95 del 9.5.2019, nonché a prendere atto della proposta di graduazione delle Posizioni Organizzative svolta dal Nucleo di valutazione in base ai criteri definiti con deliberazione di GC.n.93 del 7.5.2019 sul nuovo assetto delle P.O., ai sensi del CCNL 21.5.2018, giusta deliberazione di GC.n.99 del 14.5.2019;

CONSIDERATI

- la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art.33 del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.;
- i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, come da proposta da parte dei Responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e

- della performance dell'Ente, approvati "a stralcio" con deliberazione di GC.n.18 del 31.1.2019, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e spesa del personale;
- la Dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art.1, commi 557 e seguenti della L.n.296/2006 e s.m.i., è contenuta nei limiti della media della spesa di personale riferito al triennio 2011-2013;
 - la necessità di predisporre il Piano triennale di fabbisogno di personale 2019-2021, nel rispetto delle norme vigenti ed al fine di garantire l'ordinario funzionamento dei servizi e ottimizzazione delle risorse, precisando che la Dotazione Organica costituisce un aggregato finanziario dei limiti di spesa utilizzabili per assunzioni e che le categorie e i profili da assumere sono indicati nel Piano dei fabbisogni, mentre per quanto riguarda le modalità di reclutamento si tiene conto delle norme vigenti che prevedono, prima di espletare una selezione pubblica il previo avvio delle procedure di mobilità, obbligatoria ex art.34/bis del D.Lgs. n.165/2001 e volontaria ex art.30 del medesimo decreto legislativo, precisando, altresì, che le assunzioni per mobilità avvengono oltre il limite della percentuale di assunzione ammissibile, trattandosi di procedura neutra agli effetti della finanza pubblica, qualora avvenga da parte di Enti soggetti al patto di stabilità (ora saldo non negativo di Bilancio);

TENUTO CONTO

Che la definizione e la concreta attuazione della programmazione del fabbisogno di personale si interseca con una pluralità di presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, come di seguito riepilogati anche alla luce della L.n.145/2018 (legge di Bilancio 2019):

- condizioni da rispettare per l'anno 2019:
 - aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs.n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001);
 - aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001);
 - aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006);
 - aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009); per gli Enti Locali, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000);
 - aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti – enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006);
 - aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché aver inviato gli stessi, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione (non più dalla loro approvazione), alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato; il divieto di assunzione di personale si applica, in caso di ritardo, fino a quando non si adempie ai predetti obblighi (art. 9, commi da 1-quinques a 1-octies, D.L. n. 113/2016);

- aver rispettato gli obiettivi di saldo non negativo nell'anno 2017, accertato ai sensi dell'art. 1, commi 477 e 478, della L. n. 232/2016 (art. 1, comma 823, della L. n. 145/2018; per la disapplicazione delle sanzioni si veda l'art. 1, commi da 827 a 830, della L. n. 145/2018);
- con riferimento al saldo non negativo dell'anno 2018, aver inviato al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, entro il 31/03/2019 la certificazione del rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio; nel caso in cui la certificazione, sebbene in ritardo, sia trasmessa entro il 30/05/2019 e attesti il conseguimento dell'obiettivo del pareggio di bilancio, nei dodici mesi successivi al ritardato invio si applica solamente la sanzione del divieto di assunzioni di personale a tempo indeterminato (art. 1, comma 470, L. n. 232/2016; art. 1, comma 823, della L. n. 145/2018);
- aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati, nei termini previsti dall'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008; tale divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento;

CONSIDERATO

- che le amministrazioni possono, nei tetti prima ricordati, effettuare assunzioni nel rispetto delle seguenti **procedure**:
 - le assunzioni devono riguardare posti vacanti in dotazione organica;
 - le assunzioni devono essere previste nel Piano triennale di fabbisogno del personale. Questo documento deve essere vistato dai Revisori dei Conti per verificare il rispetto dei vincoli di riduzione della spesa del personale;
 - nel Piano di fabbisogno occorre indicare le procedure per l'assunzione, quali di concorso pubblico o di avviamento per il personale delle categorie protette e/o di concorso riservato o di concorso con riserva o di concorso con valorizzazione dell'esperienza maturata presso l'Ente, o di mobilità tra Enti o di stabilizzazioni etc.;
 - se nell'ente vi è una graduatoria approvata dopo il giorno 1° gennaio 2007 ed il posto non è di nuova istituzione o non risulta dalla trasformazione di un posto esistente, occorre dare corso alla utilizzazione delle graduatorie esistenti;
 - l'amministrazione può altresì utilizzare le graduatorie di altre P.A.;
 - occorre verificare se si deve dare corso ad un concorso con riserva o interamente riservato, ad esempio per gli ex militari e/o negli altri casi previsti dal legislatore;
 - si può riservare fino al 50% dei posti messi a disposizione, nell'ambito dei singoli concorsi, alle progressioni di carriera;
 - si può riservare fino al 40% dei posti messi a disposizione, nell'ambito dei singoli concorsi, ai soggetti in possesso del requisito di 3 anni di anzianità presso le Pubbliche Amministrazioni quale lavoratore subordinato a tempo determinato;
 - si può prevedere nel concorso pubblico la valorizzazione dell'esperienza di coloro che sono in possesso del requisito di 3 anni di anzianità presso lo stesso ente quale lavoratore subordinato a tempo determinato ovvero quale collaboratore coordinato e continuativo (salvo quanto previsto dai Decreti attuativi della L.n.124/2015 in materia);
 - si possono bandire concorsi riservati interamente ai dipendenti che hanno maturato alla data del 30 ottobre 2013 almeno tre anni di anzianità a tempo determinato presso l'ente (ad esclusione dei rapporti di lavoro attivati ai sensi degli artt. 90 e 110 del D.Lgs. n.267/2000);
 - prima della indizione delle procedure selettive le amministrazioni devono dare, ex art.34 bis del D.Lgs. n.165/2001, comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica ed alla

struttura regionale preposta alla gestione del personale pubblico in esubero per verificare se vi sono dipendenti in questa condizione. La risposta negativa e/o la mancata risposta entro i 60 giorni successivi alla ricezione della richiesta da parte della Funzione Pubblica, legittimano l'avvio delle procedure di selezione;

- prima della indizione del concorso pubblico è necessario attivare le procedure di mobilità volontaria ex art.30 del D.Lgs. n.165/2001. Le regole per la mobilità volontaria devono essere dettate da ogni singolo ente e devono rispettare i principi di pubblicità previsti dall'ordinamento. Nel carattere selettivo, si deve tenere conto del fatto che questi dipendenti sono già in servizio presso una PA. La mobilità riguarda tutto il personale pubblico; non si può estendere al personale dipendente da soggetti diversi e non si può limitare al personale dello stesso comparto. Sulla base del dettato legislativo, il personale in comando presso lo stesso ente ha diritto di precedenza nelle assunzioni in mobilità;
- la mobilità, come chiarito dalla sezione regionale di controllo della Corte dei Conti del Veneto, parere n.65/2013, può essere disposta anche come interscambio tra enti, in questo caso è stato suggerito che siano dello stesso comparto. Per più sentenze del Consiglio di Stato tale vincolo non sussiste nel caso di scorrimento di graduatoria esistente;
- nella direzione di considerare la natura speciale della mobilità vanno anche le indicazioni dettate dal D.P.C.M. della estate del 2015 contenente le tabelle di equiparazione delle categorie e delle posizioni economiche ai fini della mobilità. Come chiarito dal parere del Dipartimento della Funzione Pubblica n.10395/2013, essa richiede il consenso tanto dell'ente cedente che di quello ricevente. A differenza del passato, con il testo dell'art.30 del D.Lgs. n.165/2001 modificato dal D.Lgs. n.150/2009, il nulla osta continua quindi a sussistere, ma nella forma del parere del dirigente dell'articolazione organizzativa presso cui il dipendente presta la sua attività lavorativa;

– si ricorda che

- ✓ la utilizzazione di questi strumenti deve rispettare una serie di vincoli dettati dalla legislazione e/o dalla giurisprudenza;
- ✓ le progressioni di carriera possono essere effettuate tramite concorsi pubblici entro il tetto del 50% da intendere come riserva;
- ✓ le assunzioni in mobilità non sono da comprendere nel tetto delle assunzioni e sono neutre rispetto al rapporto tra progressioni, stabilizzazioni e tramite concorsi;
- ✓ le progressioni di carriera, salvo quelle nell'ambito della stessa categoria, sono soggette ai vincoli dettati dalle leggi finanziarie alle assunzioni;
- ✓ le stabilizzazioni sono da considerare nuove assunzioni, quindi entrano nei vincoli e nei limiti dettati per queste;
- ✓ l'esperimento del previo tentativo di mobilità volontaria e la comunicazione ex art.34 bis del D.Lgs. n.165/2001 ai fini della eventuale assegnazione di personale pubblico in disponibilità devono necessariamente essere effettuati prima della indizione dei concorsi pubblici;

DATO ATTO

- che presso questo Ente risulta, in ordine alle condizioni previste, la seguente situazione:
- **rispetto degli obiettivi di saldo non negativo nell'anno 2017**, come da certificazione del Collegio dei Revisori e parere del medesimo Organo di revisione sulla proposta di Bilancio di previsione 2018-2020, giusta Verbale n.11/2018;

- **rispetto dei vincoli del saldo non negativo di bilancio per l'anno 2018** come da certificazione del Collegio dei Revisori e parere del medesimo Organo di revisione sulla proposta di Bilancio di previsione 2019-2021, giusta verbale n.10 del 24.4.2019;
- **trasmissione** nei modi prescritti con modalità telematiche al MEF-Ragioneria Generale dello Stato, **dell'attestazione del rispetto del vincolo del saldo non negativo di Bilancio 2018, in data 29.3.2019;**
- **attestazione del Collegio dei Revisori della coerenza delle previsioni per l'anno 2019, nonché per le successive annualità 2020 e 2021, con l'obiettivo di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo,** giusta richiamato verbale n.10 del 24.4.2019;
- **rispetto nell'anno 2018 (a consuntivo) –unitamente al previsionale 2019/2021- del tetto di spesa di personale,** con riferimento al valore medio della spesa sostenuta al medesimo titolo nel triennio 2011-2013, giusta nota Servizio Ragioneria prot.n.14335/2019 del 3/4/2019;
- **approvazione della vigente Dotazione Organica con deliberazione GC.n.47 dell'1.3.2016 (come rimodulata in sede di definizione del Programma triennale di fabbisogno di personale triennio 2018-2020 con deliberazione di GC.n.123/2018 ed in ultimo con il presente provvedimento in occasione del PTFP 2019-2021);**
- **programmazione del fabbisogno di personale (in via previsionale)** nel Documento Unico di Programmazione (DUP) Seconda Sezione Operativa (SeO) 2019-2021 approvato con deliberazione CC.n.238/2018 e relativa Nota di aggiornamento approvata con deliberazione CC.n.50/2019, su cui il Collegio dei Revisori –sulla scorta dei documenti messi a propria disposizione (prospetto analitico delle “spese di personale previste in Bilancio, come individuate dal comma 557 dell’art.1 della legge n.296/2006” e dei “limiti di spesa di personale non superiore alla media del triennio 2011-2013”), ha espresso parere nel proprio Verbale n.10/2019, allegato al Bilancio di previsione 2019-2021;

Si precisa che a seguito avvenuta approvazione del DUP 2019-2021 e Nota di aggiornamento allo stesso), del Bilancio di previsione (CC.n.52/2019), e del Piano delle Performance-PdO “a stralcio” stesso triennio, il Piano triennale di fabbisogno 2019-2021, annualità 2019 di cui al presente provvedimento, viene approvato dalla Giunta Comunale, previa ulteriore certificazione dell’Organo di Revisione contabile;

- **attestazione annuale che non vi sono dipendenti in sovrannumero e/o in eccedenza,** giusta deliberazione di GC.n.35 del 4.3.2019;
- **approvazione del Piano triennale delle Azioni Positive (pari opportunità)** con deliberazione di GC.n.87 del 30.4.2018;
- **attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;**
- **approvazione del Bilancio di previsione 2019-2021** (corredato dal verbale n.10/2019 del Collegio dei Revisori e relative certificazioni in ordine al tetto di spesa nel rispetto dei vincoli sulla spesa di personale come sopra riportati), con deliberazione di Consiglio Comunale n.52 del 23.4.2019, oggetto di variazione d’urgenza con deliberazione di GC.n.95 del 9.5.2019;
- **approvazione del rendiconto di gestione 2018 e relativi allegati, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 61 del 30.05/2019;**

- **approvazione del Piano delle Performance/PdO 2019-2021** “a stralcio” ai sensi dell’art.10 del D.Lgs. n.74/2017 con deliberazione di GC.n.18 del 31.1.2019, da unificare al PEG stesso triennio ai sensi dell’art.169 del TUEL;

EVIDENZIATO

- che il richiamato Decreto Legislativo 15 maggio 2017 n.75 ha apportato modifiche e integrazioni al Decreto Legislativo 31 marzo 2001 n.165, ai sensi degli articoli 16 e 17 della legge 7 agosto 2015 n.124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni, introducendo disposizioni mirate –tra l’altro- al **progressivo superamento della “Dotazione Organica” come limite alle assunzioni, fermi restando i limiti di spesa, attraverso lo strumento del “Piano triennale del Fabbisogno”**;
- che pertanto la programmazione delle assunzioni deve avvenire in base ai “fabbisogni effettivi” di ogni ufficio pubblico e non sulla “vecchia” Dotazione Organica, la quale non viene soppressa, ma diventa una conseguenza delle scelte compiute dalle amministrazioni nel Piano di fabbisogno;
- **che le Linee guida previste dall’art.6-ter del D.lgs. n.165/2001, come modificato dal D.Lgs. n.75/2017, sono state adottate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione con Decreto dell’8 maggio 2018 e dettano vincoli esclusivamente per le amministrazioni statali, mentre alle Regioni e agli Enti Locali vengono fornite indicazioni lasciando ampi margini alla loro autonomia;**

DATO ATTO CHE

- le suddette Linee di indirizzo sono volte ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri Piani dei fabbisogni di personale (PTFP) secondo le “previsioni degli articoli 6 e 6-ter del D.Lgs. n.165/2001, come novellato dall’art.4 del D.Lgs. n.75/2017”, **finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell’organizzazione e nella definizione del proprio Piano di fabbisogno di personale;**
- **i Piani dei fabbisogni, da sviluppare nel rispetto dei vincoli finanziari, devono essere coerenti con la programmazione generale, nonché con gli obiettivi definiti nel “Ciclo della Performance”,** che a loro volta, sono articolati in “obiettivi generali” che identificano le priorità strategiche delle amministrazioni in relazione alle attività e servizi erogati, e “obiettivi specifici” di ogni P.A.;
- la pianificazione dei fabbisogni di personale, **in quanto processo tra i più strategici e rilevanti della gestione delle risorse, deve inoltre essere pienamente coerente oltre che con i principi generali di legalità, anche con la “disciplina in materia di anticorruzione”,** che comporta la necessità di applicazione puntuale della normativa e migliori pratiche connesse alla prevenzione della corruzione;
- **il presupposto indispensabile** per ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche e per il perseguimento degli obiettivi di performance organizzativa tesi alla erogazione di migliori servizi alla collettività, **consiste necessariamente nella giusta scelta delle “competenze professionali”,** che devono essere individuate non solo su logiche di sostituzione, ma di una maggiore inclinazione verso le nuove professionalità e conoscenze necessarie per rendere più efficiente l’organizzazione del lavoro e le modalità di offerta dei servizi;
- **per espressa indicazione delle suddette linee guida, per gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente;**

- nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti o dei previsti tetti di spesa, occorre verificare se esistono margini di rimodulazione della dotazione organica, da esprimere nel PTFP, nel rispetto del limite finanziario imposto dalla vigente legislazione in materia di reclutamenti (per le Autonomie Locali);

TENUTO CONTO

- che il richiamato decreto 8.5.2018 del Ministro per la Semplificazione e per la Pubblica Amministrazione che ha dettato Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni delle Amministrazioni Pubbliche, **sottolinea l'opportunità per i Comuni di utilizzare, allo scopo di definire il PTFP, le informazioni già disponibili nel "Conto Annuale", considerata la fonte centrale per l'impostazione delle politiche relative al pubblico impiego**, e che lo stesso Decreto 75/2017 ribadisce che "le Linee guida per la pianificazione dei fabbisogni di personale" vanno definite sulla base delle informazioni rese disponibili dalla suddetta rilevazione (art.60 D.Lgs. n.165/2001);

PRESO ATTO

- della Relazione sulle modalità di costruzione del Piano Triennale del fabbisogno di personale 2019-2021 e Programma Annuale 2019 allegata (All/A) al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale, in cui vengono dettagliati indicatori e parametri finalizzati alla definizione del programma di fabbisogno 2019-2021 riferiti a:

- confronto con altri Comuni Italiani/Regionali analoghi (territorio/popolazione) con indicazione del numero degli abitanti; personale previsto in D.O.; personale in servizio; spesa di personale; incidenza percentuale della spesa di personale sulla spesa corrente (dati tratti dai conti consuntivi);
- tassonomia delle categorie/profili presenti presso l'Ente;
- costo teorico della Dotazione Organica; costo del personale in servizio;
- indicatori di Bilancio inerenti al personale;
- indicatori di performance organizzativa dell'Ente;

RILEVATO CHE

- dalla Relazione suindicata nonché dalle altre informazioni contenute nel presente provvedimento fornite dal Servizio Ragioneria emergono per il Comune di Bitonto le seguenti risultanze:

- il personale in servizio, le assunzioni programmate nel piano di fabbisogno 2019-2021 di cui all'allegato A) e la consistenza della Dotazione Organica risultano rientranti negli standard dei Comuni analoghi (per popolazione);
- l'incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente risulta inferiore alla percentuale media di altri Comuni analoghi (per popolazione);
- il piano triennale di fabbisogno risulta coerente con la programmazione del Ciclo finanziario (DUP-Bilancio), nonché con il Ciclo Integrato della Performance (Piano della Performance, Piano triennale della Trasparenza e Anticorruzione);
- la medesima percentuale è inferiore a quella prevista dal D.M. 10/4/2017 per Enti deficitari;
- sono rispettati i limiti, i vincoli e le condizioni prescritte dalla vigente normativa in materia assunzionale prescritta per i Comuni;
- il rapporto donne/uomini occupati risulta pienamente equilibrato;

- non sussistono situazioni di eccedenza di personale (GC.n.35 del 4.3.2019);
 - la spesa riveniente dalla programmazione di fabbisogno 2019-2021 risulta inferiore a quella derivante dalla Dotazione Organica teorica;
 - la spesa di personale complessiva programmata per il triennio 2019-2021 risulta contenuta nei limiti di quella media di personale 2011-2013;
- la spesa di personale a tempo determinato è inferiore a quella sostenuta al medesimo titolo nell’anno 2009;

RICHIAMATE

- la deliberazione GC.n.123 del 18.6.2018 con cui è stato approvato il Piano di fabbisogno triennio 2018-2020, come integrato e modificato con deliberazione di GC.n.211 del 24/10/2018, per i motivi ivi riportati, che qui si intendono richiamati;
- il DUP e relativa Nota di aggiornamento 2019-2021, seconda Sezione Operativa approvati come sopra riportati, in cui è stato predisposto in via previsionale il programma triennale di fabbisogno di personale 2019-2021;

RITENUTO

di dover approvare il “Piano triennale di fabbisogno relativo al triennio 2019-2021” ed in particolare il piano annuale delle assunzioni relative all’esercizio 2019, Allegato B), quale parte integrante e sostanziale del presente atto, individuando le modalità di reclutamento per la copertura dei posti della D.O., di qualifica non dirigenziale delle varie categoria del comparto Funzioni Locali, nel triennio 2019-2021, in ottemperanza alla vigente normativa in materia, a parziale modifica e integrazione del medesimo programma allegato in via “previsionale” al DUP stesso triennio, tenuto conto della sopravvenuta normativa in materia assunzionale nonché di cessazioni di personale non programmate;

RICHIAMATE

le “proposte” dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali –a cura del Segretario Generale (coordinatore delle figure apicali dell’Ente) e dai Responsabili Apicali dei Servizi, ove è stata evidenziata –tenuto conto delle numerose cessazioni anche non programmate dal Servizio intervenute- l’esigenza di prevedere la copertura di posti di Dotazione Organica mediante assunzioni a tempo indeterminato, anche con ricorso all’utilizzo di graduatorie di altri Enti o avvalendosi delle graduatorie del RIPAM FORMEZ per motivi di celerità, economicità e professionalità, per specifiche figure professionali prevalentemente “tecniche”, anche in considerazione della normativa introdotta in tema di contratti pubblici e della sua evoluzione, “informatiche” in considerazione della normativa in materia (es. dematerializzazione, elaborazione dati e pubblicazioni telematiche in materia di trasparenza e anticorruzione, digitalizzazione, PEC, privacy etc.), “contabili” per effetto della normativa sull’armonizzazione contabile, “amministrative” per effetto della proliferazione di adempimenti connessi agli obblighi sulla trasparenza, performance, anticorruzione, complessa normativa sul personale, procedimenti disciplinari etc., “vigilanza” e comunque nel rispetto dei limiti e vincoli di legge e nell’ambito delle disponibilità di Bilancio- nonchè la opportunità di avvalersi, anche nel triennio di riferimento, per

esigenze temporanee o straordinarie di eventuale utilizzo di forme di "lavoro flessibile" (tirocini, utilizzo di personale del comparto, comando da altri Enti, assunzioni a tempo determinato per esigenze eccezionali e temporanee segnalate dai Responsabili di alcuni Servizi);

DATO ALTRESÌ ATTO

- che questo Ente ha provveduto alla adozione dei sotto riportati provvedimenti:
 - "Ciclo della Performance" con deliberazione G.C. n. 364 del 30/11/2011 di integrazione del Regolamento Generale di Organizzazione (come integrato con deliberazioni GC.n.50 del 17/02/2015, GC.n.39 del 22.2.2017 e GC.n.86 del 26/4/2019, da integrare e/o modificare in applicazione dei decreti attuativi della L.n.124/2015);
 - "Regolamento del Sistema di misurazione e valutazione della Performance" organizzativa ed individuale con deliberazione G.C. n.28 del 31.1.2012 (da integrare e/o modificare in applicazione dei decreti attuativi della L.n.124/2015);
 - "Piano delle Performance 2019 – 2021" a "stralcio", approvato con deliberazione G.C. n.18 del 31.1.2019, in conformità alle linee programmatiche di mandato dell'Amministrazione 2017-2022, quale "documento organico" degli obiettivi strategici e operativi dell'Ente individuati nei prospetti allegati a detti provvedimenti e Il Piano degli Obiettivi (PdO) 2019, in corso di adozione definitiva da approvare unitamente al PEG ai sensi dell'art.169 del TUEL;
 - "Relazione sulla Performance" – PdO 2017 adottato con GC.n.126 del 21.06.2018 e Validata dal N.V. con Verbale n.589 del 26/06/2018, in corso di istruttoria per l'anno 2018;
 - Vigente Contratto Decentrato Integrativo (dipendenti), adottato con GC.n.211 del 9.8.2013, in corso di adeguamento a seguito sottoscrizione definitiva del CCNL 2016-2018 Funzioni Locali, secondo le prescritte relazioni sindacali;
 - Sistema dei Controlli Interni con deliberazione C.C. n.7/2013 per effetto della normativa introdotta dall'art.3, c.1 D.L. n.174/2012, convertito con modificazioni dalla legge 7.12.2012 n.213, aggiornato con deliberazione di C.C. n.10/2018, strettamente connesso con il c.d. "Ciclo delle Performance" (articolato nelle fasi di programmazione-monitoraggio-rendicontazione);
 - Riformulazione, con deliberazione GC.n.86 del 26.04.2019 del Titolo III (artt. da 14 a 24) e del Titolo VIII (Articolo 55) del Regolamento Generale di Organizzazione approvato con deliberazione GC.n.50/2015, sostituendone il testo;
 - nomina del componente unico del Nucleo di Valutazione, giusta Decreto del Sindaco pro-tempore n. 4 del 20.3.2018;
 - aggiornamento del Codice di Comportamento dei dipendenti comunali approvato – unitamente al Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza triennio 2019-2021- con GC.n.52 del 19.03.2019;

CONSIDERATO

che la necessità nell'Ente della copertura secondo le ordinarie modalità assunzionali per il triennio 2019-2021 dei posti vacanti con le figure professionali individuate dettagliatamente nel prospetto del Piano di fabbisogno del Personale 2019-2021 (distinte per le singole annualità, di cui all'allegato **B**), unitamente alle relative destinazioni e tipologie di reclutamento, riviene dalla valutazione di vari elementi quali:

- carezza di personale delle varie categorie del CCNL dipendenti del comparto a seguito cessazione dal servizio di numerosi dipendenti, solo parzialmente reintegrati con le assunzioni espletate negli anni passati;
- attivazione/ampliamento/miglioramento dei servizi, comportanti (sia pure in presenza di razionalizzazione delle forme di gestione, attuate prioritariamente mediante la descritta Riorganizzazione dell'Assetto Organizzativo in Ente privo di dirigenza dall'anno 2015 a tutt'oggi, oltretutto mediante altre forme organizzative - mobilità interna, implementazione funzioni delle P.O. quali Posizioni Apicali dell'Ente, piani di razionalizzazione della spesa ai sensi della L.n.111/2011, contenimento della spesa accessoria-, nonché mediante implementazione di tecnologie informatiche e telematiche), che comporta la necessità di assunzione di personale qualificato in relazione a sempre più complessi compiti e funzioni assegnati agli Enti Locali;
- priorità indicate nei programmi politico-amministrativi (cfr. linee programmatiche 2017-2022 approvate con C.C. n.184 del 6.10.2017) unitamente al DUP 2019-2021 e al Piano Triennale delle Performance 2019/2021, fatte salve eventuali integrazioni e/o modifiche, comportanti la esigenza di potenziare attività dirette alla erogazione di adeguati servizi alla cittadinanza, in presenza della costante riduzione di trasferimenti statali, di scarsità di mezzi finanziari e di limitazioni derivanti dalle leggi finanziarie;

PRESO ATTO

- che presso questo Ente attualmente non sussistono graduatorie concorsuali;
- che l'Ente non è tenuto ad assunzioni di categorie protette ai sensi della legge n.68/1999, avendo provveduto nel tempo alla copertura della "quota d'obbligo", giusta comunicazione prot.n.68978 del 14/01/2019;

PRESO ALTRESÌ ATTO

- delle certificazioni tutte richiamate in narrativa che attestano la sussistenza delle condizioni e presupposti di legge in materia assunzionale, nonché il rispetto dei limiti (considerati dalle richiamate Linee Guida quali vincoli invalicabili di finanza pubblica per le assunzioni presso le Autonomie Locali) in materia di spesa del personale, dalle quali si evince che il Piano programmatico di fabbisogno di personale 2019-2021 (riportato nell'allegato prospetto **B**) permane improntato al rispetto della riduzione complessiva della spesa rispetto al triennio 2011-2013;

DATO ATTO

- che le previsioni di spesa per il personale flessibile per gli anni 2019-2021, evidenziano il rispetto del limite previsto dall'art.9, comma 28 del D.L. n.78/2010, convertito con legge n.122 del 30 luglio 2010, come integrato dall'art.11, comma 4/bis del D.L. n.90/2014, convertito con legge n.114/2014, relativo all'obbligo di contenimento della spesa annua per lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta per la medesima tipologia di lavoro flessibile dell'anno 2009;

DATO ATTO

altresì, che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Rendiconto della Gestione approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

PRECISATO

- che, come precisato dal D.M. dell'8 maggio 2018, il PTFP si sviluppa, ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i., 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. Resta ferma la necessità del rispetto delle procedure e dei criteri previsti, nonché delle richiamate linee di indirizzo;
- che il piano è sottoposto ai controlli previsti dall'ordinamento anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica;
- che l'adozione del PTFP è sottoposta alla preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali (articolo 6, comma 1, del d.lgs. 165/2001);
- Che il PTFP è oggetto di pubblicazione. La comunicazione del PTFP al SICO, secondo le richiamate Linee Guida può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica ed il modello da utilizzare ai fini della comunicazione del piano sarà concordato con i relativi interlocutori istituzionali rappresentativi delle autonomie, valutando l'opportunità di differenziarlo in relazione alla diversa dimensione o complessità dell'ente, ferma restando la necessità di indicare comunque gli elementi minimi essenziali ed evitando di richiedere informazioni già presenti sul SICO;
- che 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;

VISTI

- la normativa tutta in materia assunzionale sopra riportata e dettagliata;
- il D.M. dell'8 maggio 2018;

INFORMATI i soggetti sindacali del personale e la RSU sul Piano di fabbisogno di personale triennio 2019-2021;

VISTA la relazione allegata quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento inviata, unitamente allo schema del presente provvedimento corredato da allegati, al Collegio dei Revisori ai fini dell'attestazione ai sensi del c. 8 dell'art.19 L. 28.12.2001 n.448, nonché per quanto di attinenza ai sensi dell'art. 3 c. 10-bis della Legge 114/2014;

VISTA l'attestazione e la certificazione resa dal Collegio dei Revisori ai sensi della richiamata normativa (All./E);

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 le motivazioni esposte in premessa che qui si intendono riportate quali parti integranti e sostanziali:

- 1) di prendere atto della Relazione sulle modalità di costruzione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2019-2021 e programma annuale 2019, allegata al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale (All.**A**);
- 2) di approvare la programmazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato per il triennio 2019/2021, nonché il piano delle assunzioni relativo alla annualità 2019, come riportato nell'allegato sub.**B**), parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 3) di rimodulare con il presente provvedimento la Dotazione Organica dell'Ente approvata con deliberazione di Giunta Comunale n.123/2018, in correlazione al presente Piano di fabbisogno di personale triennio 2019-2021, giusta D.Lgs. n.75/2017, come da allegato **C**), intesa quale "spesa potenziale massima" ai sensi dell'art.1, c.557 e seguenti della legge n.296/2006, giusta D.M. 8.5.2018;
- 4) di prendere atto del prospetto spesa di personale (consuntivo 2018 e previsionale 2019-2020-2021), trasmesso con nota prot.n.14335 del 3 aprile 2019 dal Responsabile del Servizio Ragioneria (All.**D**);
- 5) di prendere atto della attestazione resa dal Collegio dei Revisori in ordine al presente Piano dei fabbisogni 2019-2021 corredato da allegati quale parte integrante e sostanziale (All.**E**);
- 6) di dare atto che, sempre nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale e di quanto indicato nella parte preambolo, rimane salvo, per tutto il triennio 2019/2021, il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee o eccezionali, così come dettagliato nel prospetto quivi allegato;
- 7) di dare atto che le assunzioni di cui al predetto piano risultano programmate nel rispetto della normativa in materia assunzionale come dettagliata in narrativa che qui si intende riportata, tenuto conto delle Linee guida adottate con D.M. 8.5.2018;
- 8) dare altresì atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "risultato di competenza dell'esercizio non negativo", nonché i limiti imposti dall'art.1, commi 557 e seguenti della L.n.296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale, ed è coerente con le Linee Guida adottate con D.M. 8.5.2018, come dettagliato nella Relazione quivi allegata sub. **A**);
- 9) di dare atto che il perfezionamento delle assunzioni programmate per l'anno 2019 entro i limiti delle disponibilità di Bilancio finanziario di previsione 2019-2021 –salvo eventuali variazioni necessitate dalle recenti disposizioni normative- è sorretto dal rispetto di tutte le condizioni di legge surriportate, mentre il programma dei reclutamenti programmati nelle annualità 2020 e

2021, è subordinato alla preventiva verifica annuale della sussistenza/permanenza delle ordinarie condizioni di legge nel tempo vigenti, nonché al dimensionamento dei relativi stanziamenti di spesa in materia di personale di Bilancio per le relative annualità;

- 10) di riservarsi la possibilità di adeguare il presente Piano annuale e Piano triennale del fabbisogno di personale, qualora si verificassero motivate esigenze o condizioni tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento nei termini previsti dal D.M. 8.5.2018;
- 11) trasmettere copia del presente provvedimento al Responsabile del Servizio Ragioneria per gli adempimenti di competenza;
- 12) provvedere alla comunicazione dei contenuti del Piano di fabbisogno di personale al sistema di cui all'art.60 del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i. (SICO), entro 30 giorni dalla adozione del medesimo, come precisato dal D.M. 8.5.2018;
- 13) autorizzare il responsabile del Servizio Gestione del Personale –in concerto con il Servizio Ragioneria- a predisporre tutti gli atti conseguenti al presente Piano di fabbisogno del personale;
- 14) provvedere altresì alla pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente – Sezione Amministrazione Trasparente – Sottosezione Disposizioni Generali – Atti Generali – atti amministrativi generali, dandone comunicazione via mail al Segretario Generale e ai Responsabili dei Servizi della D.O. per opportuna conoscenza;
- 15) dichiarare, il presente provvedimento immediatamente eseguibile, con separata votazione unanime espressa in forma palese, stante la necessità di procedere tempestivamente a tutti i conseguenti adempimenti di legge in materia assunzionale.

Letto, approvato e sottoscritto:

Il Segretario Generale

Dott. Salvatore Bonasia

III Vice Sindaco

Prof.ssa Rosa Calo'