Originale

COMUNE DI LEINI

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

VERBALE DI DELIBERAZIONE della GIUNTA COMUNALE

N. 6 DEL 07/01/2019

***OGGETTO*: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2019/2021**

*L'anno **duemiladiciannove** addì **sette** del mese di **gennaio** alle ore **nove** e minuti **quarantacinque** presso la sede comunale denominata "Villa Chiosso", sita in Via Ricciolio n. 43 (ove sono ubicati gli Uffici di Staff in supporto agli Organi Istituzionali), regolarmente convocata, si è riunita, la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:*

Cognome e Nome	Presente
1. LEONE Dott.ssa Gabriella - Sindaco	Sì
2. TROIANI Fabrizio - Vice Sindaco	Sì
3. ARZENTON Raffaella Maria - Assessore	Sì
4. VOLONNINO Emiliana - Assessore	No
5. CAMAGNA Valter - Assessore	Sì
6. TORELLA Luca - Assessore	Sì

Partecipa all'adunanza il Segretario Generale TRUSCIA dott.ssa Stefania

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2019/2021

Delibera n.6 del 07/01/2019

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

-in base al combinato disposto dell'art.91 del T.U.E.L. e dell'art.6, commi 2, 3 e 6 del D.Lgs. 165/2001, gli enti locali, per assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle cosiddette categorie protette ex lege 68/99, sono tenuti ad adottare annualmente un piano triennale dei fabbisogni del personale e, coerentemente con lo stesso, rideterminare la consistenza delle dotazioni organiche, "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini"; tale "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";

- l'art. 89 del D. Lgs 267/2000 ed in particolare il comma 5 che testualmente recita: "Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti";

-con deliberazione della Giunta Comunale, n. 18 del 01.02.2018 è stata approvata la programmazione del fabbisogno triennale del personale anni 2018-2020, nonché il piano annuale delle assunzioni per l'anno 2018 ed è stata confermata la dotazione organica dell'Ente ed è stato effettuata la ricognizione di cui all'art. 33 D.lgs 165/2001.

-con deliberazione della Giunta Comunale, n. 17 in data 01.02.2018, è stata approvato l'esito delle rilevazioni delle eccedenze di personale per l'anno 2018;

-con deliberazione della Giunta Comunale, n. 84 in data 05.05.2017 è stato adottato, per il triennio 2017-2019, il piano delle azioni positive;

-con deliberazione della Giunta Comunale, n. 235 del 30.11.2018 è stato approvato il regolamento per le progressioni verticali – art.22 comma 15 D.Lgs n. 75/2017 e aggiornata la programmazione del triennale del fabbisogno di personale 2018-2020.

- sono entrati in vigore i D.Lgs. n. 74/2017 e 75/2017, emanati in attuazione della legge delega di riforma della Pubblica Amministrazione n.124/2015 comunemente definita riforma Madia;

- i succitati decreti legislativi modificano, in alcuni casi anche in modo sostanziale, il Testo Unico del Pubblico Impiego, D.Lgs. n. 165/2001;

Dato atto che nel documento ministeriale una novità è costituita dal superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate. Secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. 75/2017, la "nuova" dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale.

Rilevato, altresì:

- la nuova disciplina è subordinata all'emanazione delle linee di "linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA, che in data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173;
- al momento le facoltà assunzionali per i comuni sopra i 1000 abitanti sono regolamentate dall'art. 1 comma 228 della Legge 208/2015 ovvero pari al 25% della spesa del personale cessato nell'anno precedente, per i comuni virtuosi dall'art. 22 comma 2 del D.L. 50/2017 convertito nella legge 96 del 21.06-2017 e, pertanto, i Comuni con popolazione superiore ai 1000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018, potranno utilizzare la spesa resasi disponibile per cessazioni dell'anno precedente nella percentuale del 75% (i comuni possono assumere entro il 75% se il rapporto dipendenti (T.I.) / popolazione dell'anno precedente è inferiore a quello fissato per gli enti dissestati con Decreto Ministro Interno (art. 16 c. 2bis D.L. 113/2016). Per il 2018 in presenza dei parametri di cui alla LEGGE 11 dicembre 2016, n. 232 c. 479 tale percentuale è innalzata al 90%;

- In data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le "*linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA*" emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare:
  a) "*… 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 vigent*e" (art.4 comma 2);
  b) "*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*" (art.4, comma 3);
  c) "*Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche*. *Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge*" (precisazione del decreto 8 maggio 2018);
- La corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione 13 luglio 2018 n.111 ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di

personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del d.lgs n.165/2001, come modificato dall'art.4 del d.lgs 75/2017, dove si afferma che "*la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile ……. e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente*", considerando quale valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Sezione Autonomie deliberazione 27/2015);

- Entro sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo (ossia entro il 25/09/2018) le pubbliche amministrazioni debbano adottare la nuova programmazione del personale e, in difetto, l'apparato sanzionatorio disposto dall'art.6, comma 6, del novellato d.lgs.165/01 consiste nel divieto di assumere nuovo personale, medesima sanzione è, inoltre, disposta in presenza del mancato rispetto dei vincoli finanziari e la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, sia per l'omessa adozione del PTFP ~~e~~ sia per gli adempimenti previsti di inoltro entro trenta giorni dall'approvazione del PTFP (articoli 6 e 6-ter, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001). L'Art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017 prevede che "… *In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo*", mentre le linee di indirizzo del decreto ministeriale prevedono che "*la sanzione del divieto di assumere si riflette sulle assunzioni del triennio di riferimento del nuovo piano senza estendersi a quelle disposte o autorizzate per il primo anno del triennio del piano precedente ove le amministrazioni abbiano assolto correttamente a tutti gli adempimenti previsti dalla legge per il piano precedente*", precisando quindi che "*Sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati*";

Rilevato che ai fini della coerenza con le linee di indirizzo l'ente ha effettuato la seguente procedura:

- è stata valutata la proposizione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti, secondo criteri non meramente sostitutivi, ossia di vacanze di posizioni da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future;

- sono state valutate per ogni profilo professionale richiesto le competenze in relazione alle conoscenze, alle capacità e alle caratteristiche comportamentali ricercate, al fine di meglio calibrare la scelta dei candidati;

- la distinzione del tipo di approvvigionamento se a tempo indeterminato o flessibile anche in funzione dell'evoluzione normativa, ovvero delle nuove tecnologie richieste in termini di specializzazione, del Settore di riferimento, verificando come tale personale sia necessario al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o operativi dell'ente come definiti nel piano della performance;

- è stata adottata la deliberazione G.C. n. 5 del 07/01/2019 ad oggetto: " Ricognizione del personale in esubero ai sensi dell'art. 33, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i."

Ai fini del rispetto delle linee di indirizzo del decreto ministeriale, il responsabile delle risorse umane ha:

a) elaborato la dotazione organica teorica numerica e finanziaria verificando il limite della spesa del personale nel rispetto del limite di quella sostenuta quale media nel periodo 2011-2013;
b) elaborato la dotazione organica finanziaria del personale in servizio, degli spazi finanziari disponibili sia per il personale a tempo determinato o flessibile che indeterminato verificando il rispetto del valore limite stanziato nel bilancio di previsione e quello dei vincoli finanziari della spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 (ALLEGATO A);
c) ha calcolato le capacità assunzionali secondo la normativa vigente indicando per l'anno 2019 l'importo pari ad € 124.880,58, mentre per le capacità assunzionali del personale flessibile l'importo utilizzato risulta pari ad € 19.168,14 (Staff del Sindaco art. 90 p.time + Istruttore Tecnico a tempo determinato p.time) a fronte di una capacità di spesa massima pari ad € 91.301,39
d) il totale della spesa di personale, considerate le nuove assunzioni a far data dal 1/01/2019, detratte le componenti escluse, risulta pari ad € **2.944.457,80** e per gli anni 2020 e 2021 si programmerà successivamente in quanto alla data odierna non risultano agli atti alcune cessazioni dal servizio per il raggiungimento dei limiti di età, poiché ancora in atto la riforma pensionistica (Legge Fornero);

RICHIAMATE le deliberazioni:
- C.C. n. 26 del 9.03.2018 ad oggetto: "Approvazione del Documento Unico di Programmazione 2018/2020 – Aggiornamento";
- C.C. n. 27 del 9.03.2018 ad oggetto: "Approvazione del Bilancio Unico di Previsione 2018/2020";
- G.C. n. 58 del 10.3.2018 ad oggetto: " Approvazione Piano Esecutivo di Gestione 2018/2020"

Richiamato l'art.3,comma 5, quarto periodo del D. L. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella L.114/2014, il quale prevede che, a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);

Evidenziato pertanto in forza della complessa e articolata normativa già citata, si renda necessario effettuare una ricognizione dei resti assunzionali del triennio antecedente l'anno 2018.

Considerato che per la determinazione del calcolo dei risparmi realizzati per le cessazioni intervenute nel triennio antecedente si è tenuto conto delle modalità indicate dalle:

- circolare Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22.02.2011 (..*il calcolo dovrà tenere conto della retribuzione fondamentale, cui deve essere sommato, con separata evidenziazione, un valore medio di trattamento economico accessorio* ..omissis …*Si rammenta, inoltre, che il* ***trattamento economico fondamentale*** *del personale inquadrato nelle aree deve tenere conto della posizione economica di ingresso del cessato…….Tanto sui risparmi quanto sui costi gli importi vanno calcolati al lordo degli oneri riflessi);*
- deliberazione 71/ 2017 della Corte dei Conti Lombardia laddove recita *"la Sezione ritiene di non poter enucleare, ai fini della determinazione del parametro quantitativo "spesa del personale cessato" sul quale calcolare il risparmio di spesa percentuale richiesto al fine di consentire all'ente locale di assumere personale, così come previsto nelle disposizioni succedutesi nel tempo e richiamate nel precedente punto 3, un sottoinsieme di spese del personale cessato da escludere dal parametro di riferimento. La percentuale in esame è calcolata, pertanto, facendo riferimento alla nozione di spesa del personale nel suo complesso, potendola riferire, per quanto rileva nel caso di specie, alla nozione di retribuzione lorda individuata ai fini dell'applicazione del citato comma 557";*

Preso atto che *la somma disponibile per nuove assunzioni è pari ad € 124.880,58;*

Verificato che in questo Ente vi sono "resti assunzionali" derivanti dalle cessazioni intercorse nel triennio 2015/2017 per una somma pari a € 184.737,75 (somma comprensiva di oneri a carico dell'amministrazione e del trattamento accessorio del/i nuovo/i assunto/i) di cui sono già state utilizzate somme per € 152.791,97 (considerando anche un posto da Geometra – cat. C- la cui procedura è in fase di svolgimento), rimane quindi un residuo di € 31.945,77;

Verificato che in attuazione della deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 01.02.2018 con la quale è stata approvata la programmazione del fabbisogno triennale del personale anni 2018-2020, nonché il piano annuale delle assunzioni per l'anno 2018 sono entrati a far parte dell'organico dell'Ente, con le modalità specificatamente indicate, i seguenti dipendenti:

Anno Assunzione	Dipendente	Cat. / Pos. Ec.	Data Ingresso	Modalità di reclutamento
2018	REVELLO Ilaria	C1	01.03.2018	Assunzione tramite concorso riservato alle categorie dell'art. 18 della Legge 68/99
2018	VALENTE Luca	C1	03.09.2018	Assunzione tramite scorrimento graduatoria Unione Net
2018	ALLORA Federico	C1	18.09.2018	Assunzione tramite scorrimento graduatoria Comune di Volpiano
2018	VITALE Roberta	C1	05.11.2018	Assunzione tramite scorrimento graduatoria Comune di Volpiano

Dato atto inoltre che con determinazione del Responsabile del Settore Amministrativo e dei servizi alla persona n. 401 del 02/07/2018, è stata assunta n. 1 unità di personale – Istruttore Tecnico Geometra - cat. C part time 50% - per la sostituzione di personale in maternità arch. F. S., con decorrenza 02/07/2018, la cui durata dell'incarico terminerà il 31/05/2019 (compreso), con il rientro della titolare;

Preso atto infine che nel corso dell'anno 2018 si sono verificate le seguenti cessazioni per collocamento a riposo per maturazione dei necessari requisiti contributivi:

	Atto	Descrizione	Categoria/ Pos. Econ	Profilo	Unità
LANDRA R.	Prot. n.1628 del 22/01/2018	Cessazione collocamento a riposo dal 01/06/2018	D3 / D4	Istruttore Direttivo Amministrativo	1
PICCO R.	Prot. n. 25026 del 14/12/2017	Cessazione collocamento a riposo dal 01/05/2018	C / C5	Istruttore Amministrativo p.time 50%	1
FERRARA G.	Prot. n 9771 del 14/05/2018	Cessazione collocamento a riposo dal 01/01/2019	B/B6	Operatore socio assistenziale	1

Richiamata la deliberazione G.C. N. 5 in data 07/01/2019 all'oggetto: "Ricognizione del personale in esubero ai sensi dell' art. 33, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. " nella quale non si rilevano situazioni di soprannumero o comunque eccedenze di personale, in relazione sia alle esigenze funzionali che alla situazione finanziaria;

Considerato pertanto come con la presente s'intende:

- Stabilire che il fabbisogno di personale di questo Ente per il triennio 2019/2021, fatte salve le future ulteriori esigenze legate all'evoluzione dinamica delle risorse umane in servizio, è individuato nei posti che si indicano come vacanti nella tabella che segue;

- provvedere alla copertura dei posti resisi vacanti per mobilità ai sensi dell'art. 30 c. 1 del D. Lgs 165/01, con corrispondenti procedure di mobilità attuate verso amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche, e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato i vincoli del pareggio di bilancio nell'anno precedente, ai sensi della Legge 208/2015;

- provvedere all'assolvimento dell'obbligo posto a carico delle Pubbliche Amministrazioni dalla normativa di tutela del diritto al lavoro dei disabili L. 68/1999, nel completamento della quota di riserva dell'art. 3 della medesima Legge (procedura in fase di svolgimento);

Preso atto che l'art. 16, comma 1, D.L. 24 giugno 2016, n. 113, ha abrogato la lettera a) del citato comma 557 (a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, così eliminando il relativo vincolo a partire dal 2017;

Visto l'art. 1 c. 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 come integrato dall'art. 3 comma 5-bis del D.L. 90/14 che al comma quater testualmente recita: "*Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione*". Disposizione che supera l'interpretazione restrittiva della Corte dei Conti, Sez. Autonomie, che dapprima con le Delibere 2 e 3 del 2010, e da ultimo con la Delibera n.

27/2013, aveva affermato che la disciplina del citato comma 557 determinava un obbligo inderogabile di ridurre la spesa per il personale in maniera progressiva e costante e "con riferimento alla spesa di personale dell'anno immediatamente precedente".

Accertato che il parametro cui è ancorato il contenimento della spesa di personale – a decorrere dall'anno 2014 - è la spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico come chiarito dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie nella Deliberazione n. 25/2014, come meglio rappresentato nella tabella sottostante:

Art. 557 Quater L. 296/06 introdotto dal D.L. 24.06.2014 n. 90 convertito con modificazioni in L. 11.08.2014 n. 114 (art. 3, comma 5 - bis)	**2011**	**2012**	**2013**
Totale Spesa personale (Comprensiva della spesa pers.le Ex Cissp che dal 1°.01.2016 è trasferito all'Unione NET pari ad € 292.930,00 per ogni anno triennio)	3.131.419,03	3054.402,72	2.923.238,60
Totale spesa triennio 2011/2013		**9.109.060,35**	
Valore medio triennio		**3.036.353,45**	

Accertato inoltre che al valore medio del triennio, viene detratta la somma di € 40.000,00 quale cessione della spesa di personale al Comune di Mappano e pertanto l'importo viene a rideterminarsi in **€ 2.996.353,00**;

Definito che il calcolo a preventivo della spesa di personale, considerate le nuove assunzioni a far data dal 1/01/2019, per l'anno 2019 è pari ad € **2.944.457,80** (già detratte le componenti escluse). Il predetto calcolo contiene l'ipotesi di spesa di personale, considerando (allegato C):

- l'assunzione mediante concorsi pubblici attualmente in corso di svolgimento (1 tecnico geometra cat. C e 1 assunzione per procedura riservata Legge 68/99 art. 1 Categoria Giuridica B3);

- l'assunzione con concorso pubblico di n. 1 unità nel profilo professionale di "Educatore Professionale" - cat. C;

- l'assunzione con concorso pubblico di n. 1 unità nel profilo professionale di "Istruttore Direttivo – Informatico" - cat. D;

- procedura concorsuale – mediante progressione verticale , ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs 75/2017 di n. 1 unità nel profilo professionale di "Istruttore Amministrativo" - cat. C;

- assunzione mediante ricorso a procedure di mobilità esterna volontaria ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs 165/2001 per l'assunzione di n. 1 categoria C nel profilo di "Agente di Polizia Municipale" e n. 1 categoria C nel profilo professionale di "Istruttore Amministrativo";

Ritenuto, pertanto, necessario procedere alla determinazione del piano delle assunzioni 2019 in modo da renderlo coerente con la situazione del personale attualmente in servizio e consentire l'avvio delle procedure per la mobilità volontaria art. 30 d.gls 165/2001;

Ravvisata, inoltre, la necessità di approvare la nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2019-2021 e del relativo piano occupazionale anno 2019, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese di personale e con il quadro normativo vigente;

Dato atto che non sussiste, al momento, in servizio presso l'Ente personale in soprannumero rispetto al complesso dei posti previsti nella dotazione organica dell'Ente da ultimo confermata con deliberazione della Giunta Comunale, n. 5 in data 07/01/2019

Atteso che l'attuale assetto organizzativo è quello stabilito con delibera della Giunta Comunale n. 92 dell'11.12.2014, con cui si è provveduto – nell'ottica del conseguimento di una maggiore funzionalità dei servizi interessati rispetto ai compiti ed ai programmi di attività - ridefinire la macro-struttura comunale, articolandola in n.5 settori di organizzazione, tra i quali il nuovo macro Settore Tecnico che raggruppa le competenze altamente specialistiche in materia di Opere Pubbliche, Edilizia Privata, Urbanistica e Patrimonio;

Considerato come allo stato attuale si debba prendere atto del mutato assetto organico conseguente alle dinamiche di trasformazione della consistenza numerica delle risorse umane, in relazione alle intervenute mobilità volontarie in uscita – ai sensi dell'ex art. 30 del D. L. 165/01 – e alle cessazioni per collocamento a riposo già accolte;

Ritenuto, pertanto, di procedere nella programmazione triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2019/2021, prevedendo il relativo piano assunzionale, come risulta dal prospetto allegato (ALLEGATO C);

Atteso che con la deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 01.02.2018 è stata adottata la seguente Dotazione organica che, alla luce di quanto espresso in precedenza, viene a modificarsi come segue, dettagliando i posti che attualmente risultano occupati e/o vacanti:

		Dotaz. Organ. Delib. G.C. n. 18 del 01.02.2018		**Piano triennale del fabbisogno PREVISIONE 2019**	
Categ.	**Profilo Professionale**	**Posti occupati**	**Posti vacanti**	**Posti occupati**	**Posti vacanti**
Cat. A	Operatore scolastico	1		1	
Cat. B	Operatore servizi Asilo Nido	4	1	4	
	Operatore Socio Ass.le	1		0	
	Operatore Addetto Archivio	0	1	0	
	Esecutore Amministrativo	2		2	
	A.D.E.S.T. - O.S.S.	4	1	4	
	Operaio Generico	2		2	
Cat. B3	Collaboratore prof.le Amm.vo	12	2	13	1
	Collab.re Prof.le Coordinat. ADEST /OSS	1		1	

	Collaboratore prof.le Messo Notificatore	2		2	

Cat. C	Istruttore Amministrativo	10	2	12	2
	Istruttore Tecnico LL.PP. P/ Time 50%	1		1	
	Istruttore Tecnico Informatico	0	1	0	0
	Istruttore Tecnico	1	1	1	1
	Istruttore Contabile	1	1	2	0
	Istruttore Agente Polizia Municipale	7	2	8	1
	Istruttore Educatore Asilo Nido	4	2	4	1

Cat. D	Istruttore Direttivo Amministrativo	5		5	
	Istruttore Direttivo Contabile	1		1	
	Istruttore Direttivo Informatico	0	0	0	1
	Istr. Diret. Area Socio Ass.le P/Time	1	0	1	0
	Istruttore Direttivo tecnico Manutentivo	2	0	2	0
	Istruttore Direttivo Urbanistica	2	0	2	0
	Istruttore Ispettore Polizia Municipale	2	0	2	0

Cat. D3	Funzionario Tecnico	1		1	
	Funzionario Tecnico Art. 110 TUEL 267/00	1		1	
	Funzionario Comandante Polizia Locale	1		1	
	Funzionario Amministrativo	1	1	0	0

Totali	**70**	**15**	**73**	**7**

Di dare atto che per l'anno 2019 le figure professionali che sono state individuate, verranno acquisite a tempo indeterminato, ricorrendo alla mobilità volontaria, obbligatoria e successivamente, in caso di esito negativo mediante scorrimento delle graduatorie vigenti ed esistenti presso altre amministrazioni ovvero mediante concorso pubblico nel rispetto dei principi stabiliti dalle linee guida ministeriali;

Accertato che le risorse economiche necessarie trovano adeguata capienza nelle risorse stanziate nel bilancio di previsione per l'anno 2019 e mentre per gli anni 2020 e 2021 la programmazione dovrà essere definita in coerenza con il prossimo bilancio di previsione;

Considerato che la presente programmazione del personale è contenuta nel documento unico di programmazione, cui si rinvia per i necessari criteri di dettaglio con successiva deliberazione che dovrà essere adottata dal Consiglio Comunale;

Di dare atto che il presente provvedimento verrà trasmesso all'organo di revisione contabile per la compatibilità delle spese di personale con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica e sulla coerenza con le linee guida del Ministero della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018;

Di dare atto, altresì, che copia del presente provvedimento verrà trasmesso alle OO.SS. per opportuna informazione

Accertato come l'attuale fabbisogno di personale trovi favorevole attuazione, ricorrendo il rispetto delle seguenti condizioni:

- Ricognizione annuale della assenza di personale in eccedenza e/o in sovrannumero;
- Dimostrazione del rispetto del vincolo del pareggio di bilancio e della trasmissione alla RGS entro il 31 marzo della trasmissione di tale attestazione. Vanno in deroga solamente le assunzioni flessibili per la protezione civile, i servizi sociali, la polizia locale e la istruzione pubblica;
- Mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali. Tale divieto previsto dal comma 476 della legge n. 232/2016 si applica dal 2018;
- Adozione del piano delle azioni positive o pari opportunità;
- Adozione del piano della performance,
- Obbligo di contenimento della spesa per il personale nel tetto della spesa media del triennio 2011/2013 per gli enti che erano soggetti al patto di stabilità ed in quella del 2008 per le amministrazioni che ne erano esentate;
- Rispetto dei termini di adozione del bilancio preventivo e del conto consuntivo, nonché della loro trasmissione entro i 30 giorni successivi alla Banca Dati delle amministrazioni Pubbliche;
- "Comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà". Tale vincolo è previsto dal comma 508 della legge n. 232/2016;
- Mancata certificazione di un credito da parte dell'Ente

Visti i pareri favorevoli ai sensi dell'art. 49 e 147 bis del T.U.E.L. n° 267 del 18.08.2000 in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi dal responsabile del Settore interessato e dal responsabile del Settore Finanziari ed alla presente allegati;

Con voti unanimi e favorevoli espressi nelle forme di legge:

DELIBERA

Di approvare la premessa parte narrativa a costituire parte integrante e sostanziale del presente atto

1. Di prendere atto dei calcoli effettuati dal responsabile delle risorse umane, sintetizzati nelle tabelle allegate alla presente deliberazione, sulla riconversione della dotazione organica in termini finanziari e della sua correlazione con la spesa massima assentibile definita nella media della spesa sostenuta nel triennio 2011-2013, delle capacità assunzionali disponibili per le assunzioni all'esterno di personale a tempo indeterminato e determinato e/o flessibile, del rispetto del limite delle spese da sostenere con il presente fabbisogno del personale, del personale assumibile, e delle altre spese del personale da confrontare sia sul limite della spesa prevista nel bilancio di previsione 2019/2021, sia del non superamento della media della spesa del personale sostenuta nel triennio 2011-2013 (Contenuti negli allegati A) B) e C);

2. Di dare atto che è stata elaborata:

   a) la dotazione <u>organica teorica numerica</u> e finanziaria verificando il limite della spesa del personale nel rispetto del limite di quella sostenuta quale media nel periodo 2011-2013;
   b) la <u>dotazione organica finanziaria</u> del personale in servizio, degli spazi finanziari disponibili sia per il personale a tempo determinato o flessibile che indeterminato verificando il rispetto del valore

limite stanziato nel bilancio di previsione e quello dei vincoli finanziari della spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013;

c) Di dare atto che è stata calcolata la capacità assunzionale secondo la normativa vigente indicando per l'anno 2019 l'importo pari ad € 124.880,58, mentre per le capacità assunzionali del personale flessibile l'importo utilizzato risulta pari ad € 19.168,14 (Staff del Sindaco art. 90 p.time + Istruttore Tecnico a tempo determinato p.time) a fronte di una capacità di spesa massima pari ad € 91.301,39

3. Di dare atto che la dotazione organica di questo Ente, la cui consistenza numerica, riepiloga le variazioni conseguenti ai movimenti di mobilità, cessazione per collocamento a riposo e nuove assunzioni ad oggi intervenute e che verranno attuate in forza del presente atto:

		Dotaz. Organ. Delib. G.C. n. 18 del 01.02.2018		**Piano triennale del fabbisogno PREVISIONE 2019**	
Categ.	**Profilo Professionale**	**Posti occupati**	**Posti vacanti**	**Posti occupati**	**Posti vacanti**
Cat. A	Operatore scolastico	1		1	
Cat. B	Operatore servizi Asilo Nido	4	1	4	
	Operatore Socio Ass.le	1		0	
	Operatore Addetto Archivio	0	1	0	
	Esecutore Amministrativo	2		2	
	A.D.E.S.T. - O.S.S.	4	1	4	
	Operaio Generico	2		2	
Cat. B3	Collaboratore prof.le Amm.vo	12	2	13	1
	Collab.re Prof.le Coordinat. ADEST /OSS	1		1	
	Collaboratore prof.le Messo Notificatore	2		2	
Cat. C	Istruttore Amministrativo	10	2	12	2
	Istruttore Tecnico LL.PP. P/ Time 50%	1		1	
	Istruttore Tecnico Informatico	0	1	0	0
	Istruttore Tecnico	1	1	1	1
	Istruttore Contabile	1	1	2	0
	Istruttore Agente Polizia Municipale	7	2	8	1
	Istruttore Educatore Asilo Nido	4	2	4	1
Cat. D	Istruttore Direttivo Amministrativo	5		5	
	Istruttore Direttivo Contabile	1		1	

	Istruttore Direttivo Informatico	0	0	0	1
	Istr. Diret. Area Socio Ass.le P/Time	1	0	1	0
	Istruttore Direttivo tecnico Manutentivo	2	0	2	0
	Istruttore Direttivo Urbanistica	2	0	2	0
	Istruttore Ispettore Polizia Municipale	2	0	2	0

Cat. D3	Funzionario Tecnico	1		1	
	Funzionario Tecnico Art. 110 TUEL 267/00	1		1	
	Funzionario Comandante Polizia Locale	1		1	
	Funzionario Amministrativo	1	1	0	0

Totali	**70**	**15**	**73**	**7**

4. Di prendere atto che dall'analisi derivante dalla ricognizione della dotazione organica per l'anno 2019 effettuata ai sensi dell'art. 33 e dell'art. 61° c. del D. Lgs 165/01 nel Comune di Leinì non emergono situazioni di soprannumero né di eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;

5. di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2019-2021, con il piano annuale delle assunzioni per l'anno 2019 (allegato C)- facente parte integrante e sostanziale del presente atto, che di seguito si elenca:

- l'assunzione mediante concorso pubblico attualmente in corso di svolgimento (1 tecnico geometra cat. C e 1 assunzione per procedura riservata Legge 68/99 art. 1 Categoria Giuridica B3);

- l'assunzione con concorso pubblico di n. 1 unità nel profilo professionale di "Educatore Professionale" - cat. C;

- l'assunzione con concorso pubblico di n. 1 unità nel profilo professionale di "Istruttore Direttivo – Informatico" - cat. D;

- procedura concorsuale – mediante progressione verticale , ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs 75/2017 di n. 1 unità nel profilo professionale di "Istruttore Amministrativo" - cat. C;

- assunzione mediante ricorso a procedure di mobilità esterna volontaria ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs 165/2001 per l'assunzione di n. 1 categoria C nel profilo di "Agente di Polizia Municipale" e n. 1 categoria C nel profilo professionale di "Istruttore Amministrativo";

6. Di precisare che il presente fabbisogno del personale è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dalla circolare 8 maggio 2018 dal Ministero della pubblica amministrazione;

7. Rinviare al Documento Unico di Programmazione tutte le informazioni essenziali e di dettaglio previste dalla normativa;

SUCCESSIVAMENTE

LA GIUNTA COMUNALE

-RILEVATA l'urgenza di provvedere in merito;
-CON voti unanimi e favorevoli espressi nelle forme di legge:

DELIBERA

-DI DICHIARARE immediatamente eseguibile la presente deliberazione ai sensi dell'art. 134 comma 4° del T.U.E.L. 267/2000.

Pr. GIUNTA COMUNALE N.295 DEL 19/12/2018

Settore AMMINISTRATIVO

DELIBERAZIONE G.C. DEL 07.01.2019 N. 6

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2019/2021

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 e art. 147 bis del T.U.E.L. 18.08.2.000 n° 267, viene espresso il seguente parere dal Responsabile di Settore in ordine rispettivamente:

a) alla regolarità tecnica: FAVOREVOLE

_____

Leini, lì ___3/01/2019_____

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
BONZANO Loredana

b) alla regolarità contabile:

o L'entrata è prenotata alla risorsa Cap./Art. _____ Tit. ____ Cat. _____ Acc. N. _____

o La spesa è prenotata all'intervento Cap. /Art. _____Tit. _____ Progr. _____ Macr. _____ Imp. N. _____

L'ISTRUTTORE
_____

FAVOREVOLE

Leini, lì 03.01.2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
CAVALETTO Dott.ssa Romina

Del che si è redatto il presente verbale
In originale firmati.

IL PRESIDENTE	IL SEGRETARIO GENERALE
F.to : LEONE Dott.ssa Gabriella Augusta Maria	F.to : TRUSCIA dott.ssa Stefania
…….	…….

- Comunicato ai Capi Gruppo il 11-gen-2019 ai sensi dell'art.125 T.U.E.L. 18.8.2000 n.267.

IL RESPONSABILE DEGLI UFFICI DI STAFF
IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Stefania TRUSCIA

Il sottoscritto Segretario Generale:

ATTESTA

Che la presente deliberazione, su conforme attestazione del Messo Comunale, viene pubblicata sul sito web istituzionale di questo Comune, di cui all'art. 32 - primo comma della Legge 18.06.2009 n. 69, il 11-gen-2019 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi decorrenti dal giorno successivo a quello di pubblicazione.

IL MESSO COMUNALE	IL SEGRETARIO GENERALE
	F.to : TRUSCIA Dott.ssa Stefania

TENORE DI ESECUTIVITA'

DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA 07-gen-2019

- ❑ Decorsi DIECI GIORNI dalla pubblicazione – Art. 134 – 3° comma del T.U.E.L. 18.08.2000 N. 267
- ❑ Immediatamente (Art. 134 – 4° comma del T.U.E.L. 18.08.2000 N. 267).

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to : TRUSCIA Dott.ssa Stefania
…….