



COMUNE DI MELILLI

Provincia di Siracusa

Ufficio: COMUNE DI MELILLI

Assessorato:

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE DEL 05-11-2019 N.272

Oggetto: RICOGNIZIONE DELLE CONDIZIONI ANNUALI DI SOPRANNUMERO E DI ECCEDENZA DI PERSONALE 2020. RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA E PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022.

PARERE: IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA *Favorevole*

Il Responsabile del servizio interessato
CASTRO NATALINA

PARERE: IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA *Favorevole*

Il Responsabile del servizio interessato
MARCHICA ENZA

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

La Responsabile del I^o Settore, Dott.ssa Natalina Castro, avanza alla Giunta Municipale la seguente proposta di deliberazione, avente oggetto:

RICOGNIZIONE DELLE CONDIZIONI ANNUALI DI SOPRANNUMERO E DI ECCEDEXENZA DI PERSONALE 2020. RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA E PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022.

PREMESSO:

- che l'organizzazione della struttura dei servizi dell'Ente nonché l'organizzazione interna del personale dipendente deve essere del tutto funzionale al perseguimento dei programmi-piani politici di ogni Amministrazione comunale, al fine di interpretare al meglio le sfide e i progetti che di volta in volta vengono proposti;
- che per rendere particolarmente efficace, efficiente ed economica l'azione amministrativa è necessaria un'organizzazione interna e una distribuzione ottimale delle risorse umane nelle diverse Aree e Settori, adeguata alle esigenze operative e strategiche di ciascuna Amministrazione Comunale;

VISTI:

- l'art. 89, comma 5, del D.lgs 267/2000, il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni, le province e gli altri enti locali territoriali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 91 del medesimo D. Lgs. 267/2000 il quale stabilisce che gli Enti Locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio e che gli organi di vertice sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale;
- gli artt. 2-4 e 6 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dal D.Lgs. 75/2017, secondo i quali le Amministrazioni pubbliche definiscono, mediante atti organizzativi, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, individuando gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi, determinano le dotazioni organiche complessive, esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali;

VISTI altresì:

- l'art. 35, comma 4, del medesimo D.Lgs. 165 del 2001, che dispone testualmente *"...Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4..."*;
- l'art. 19 comma 8 della legge 28/12/2001 n° 448 il quale stabilisce che a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile hanno l'obbligo di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale degli enti locali siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di personale di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

ATTESE le nuove disposizioni introdotte col D.lgs. 75/2017 e del conseguente nuovo testo degli articoli 6, 6-bis e 6-ter del D.Lgs. 165/2001 che qui di seguito si richiamano:

-obbligo di raccordo tra piano del fabbisogno del personale e piano della performance e quindi degli obiettivi che l'ente si propone di raggiungere;

-rispetto di tre vincoli finanziari (art. 6 commi 2 e 3):

1. gli oneri per le assunzioni devono essere ricompresi nelle capacità che l'ente può destinare a queste finalità;
2. divieto di superamento della spesa per il personale in servizio;
3. obbligo di rispetto del tetto del "potenziale limite finanziario" della dotazione organica in essere (cioè degli oneri che l'Ente sosterebbe se tutti i posti previsti nel succitato documento fossero coperti);

-previsione di 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, nei quali saranno 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 (art. 6 ter, comma 1);

- previsione dell'obbligo per ciascuna amministrazione pubblica di comunicare, secondo le modalità definite dall'articolo 60, le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali, che vengono resi tempestivamente disponibili, al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani dovrà essere effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni (art. 6 ter c. 5);

DATO ATTO che:

-sul portale della Funzione Pubblica sono state pubblicate le Linee di indirizzo volte ad orientare le Amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli artt. 6 e 6 ter del d.lgs. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del d.lgs. 75/2017 e che le stesse sono state registrate alla Corte dei Conti il 09/07/2018 e pubblicate sulla G.U. - Serie generale n.173 del 27/07/2018;

-le Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e altre norme vigenti;

-nella disciplina previgente il termine dotazione organica rappresenta il "contenitore" rigido da cui partire per definire il piano dei fabbisogni di personale (PTFP), nonché per individuare gli assetti organizzativi dell'amministrazione mentre nella nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, il PTFP si configura come lo strumento di programmazione strategica per individuare le effettive esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance delle amministrazioni in un'ottica di efficienza, economicità e qualità dei servizi per i cittadini;

-il predetto piano, da adottare annualmente e che si sviluppa in prospettiva triennale, deve fondarsi su una complessiva analisi del reale fabbisogno professionale sia sul piano quantitativo che qualitativo e deve essere definito in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio e deve svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance;

-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, ove in riferimento alle Regioni e agli Enti locali, così come chiarito dalle linee di indirizzo, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente, senza introduzione di un nuovo tetto di spesa;

ATTESO che, ai sensi dell'art. 10 del Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, approvato con atto deliberativo di G.M. n. 94/2000 e ss.mm.ii., "l'assetto della struttura e la dotazione organica vengono sottoposte a periodica verifica da parte della Giunta Municipale";

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Municipale n. 157 del 10/08/2017 modificata con successivi atti deliberativi della Giunta Municipale n. 178 del 31/08/2017, n. 199 del 27/09/2017, 32 del 13/02/2018, 46 del 09/03/2018, 215 del 14/09/2018, 282 del

30/10/2018, 76 del 29/05/2019 modificata ed integrata dalla G.M. n.113 del 24/07/2019 e 181 del 10/10/2019, con i quali questa Amministrazione Comunale ha avviato un procedura di riorganizzazione della funzionalità dei servizi, attraverso la definizione di un nuovo organigramma e funzionigramma, così come indicato nei prospetti ivi allegati, in relazione alle esigenze organizzative/funzionali;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Municipale n. 205 del 08/09/2018, così come modificata dalla G.M. n. 242/2018, di modifica alla Dotazione Organica, rideterminata con atto di G.M. n. 78 del 13/04/2016 e modificata con deliberazione di G.M. n. 57 del 26/03/2018;

VISTO l'art. 33. "Eccedenze di personale e mobilità collettiva" del D.Lgs. 165/2001 che testualmente recita:

1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

....omissis....

PRESO ATTO che la verifica della sussistenza di eventuali situazioni di soprannumero e/o di eccedenza di personale di cui al sopracitato art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., avviata per l'anno 2020, con nota prot. 20892 del 03/10/2019, ha restituito esito negativo in quanto i dirigenti incaricati, quali soggetti preposti alle strutture di vertice nell'attuale dotazione, hanno attestato con documentazione conservata agli atti dell'ufficio, prot. nn. 21305 del 09/10/2019 – I Settore, 21352 del 09/10/2019 – II Settore, 23363 del 04/11/2019 – III Settore, 20956 del 03/10/2019 – IV Settore, 23375 del 04/11/2019 – V Settore, 21258 dell'08/10/2019 – VI Settore, 23473 del 05/11/2019 – VII Settore, l'insussistenza di situazioni di soprannumerarietà e di eccedenza;

VERIFICATO che, per poter effettuare nuove assunzioni a tempo indeterminato, occorre innanzitutto verificare il rispetto dei seguenti requisiti:

- a) 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);
- b) 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);
- c) aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006);
- d) aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009), che 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);
- e) aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, comma 557 - enti soggetti al patto nel 2015 - della L. n. 296/2006; art. 1, comma 762, della L.n. 208/2015);
- f) 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 alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009 (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 giusto art. 9, commi da 1-quinquies a 1-octies, D.Lgs. n. 113/2016);
- g) 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);

h) 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 (art. 1, comma 470, L. n. 232/2016; art. 1, comma 823, della L. n. 145/2018);

i) aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza, dei creditori interessati, nei termini previsti dall'art. 9, comma 3-bis, del D.Lgs. n. 185/2008; (tale divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento);

VISTO l'art. 1 comma 557 -quater della L. 296/2006 così come introdotto dall'art. 3 comma 5 bis, del D.L. 24/06/2014 n. 90, convertito con modificazioni nella legge 11/08/2014, n. 114, che dispone relativamente al contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della citata disposizione;

CONSIDERATO che il "decreto crescita" (D.L. 28/01/2019, n. 34 convertito con la Legge 28/03/2019 n. 26) all'articolo 33 lega la capacità assunzionale dei comuni non più a percentuali del costo del personale cessato anni precedenti, ma ad un valore standard (da definire) di sostenibilità finanziaria delle assunzioni;

CHE stabilisce che i comuni possono assumere sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

CHE le assunzioni, comunque, saranno consentite a condizione:

- a) che vi sia coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale;
- b) fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

CHE pertanto, mantenendo il complesso della spesa di personale al di sotto di una certa soglia del rapporto tra detta spesa ed i primi tre titoli delle entrate, i comuni potranno disporre sempre della capacità di assumere slegata da fattori imposti casualmente dall'alto, come appunto il costo delle cessazioni di anni precedenti; viene devoluta dunque, all'indirizzo programmatico di ciascun comune la volontà di decidere nella sostanza il volume di spesa da destinare alle assunzioni, agendo o sulla riduzione della spesa complessiva del personale, oppure sull'incremento delle entrate dei primi tre titoli.

RILEVATO che il "decreto crescita" rimette ad un decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, (da adottare entro il termine - ordinatorio - di 60 giorni dalla data di entrata in vigore del d.l.) il compito di individuare:

1. le fasce demografiche,
2. i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica,
3. le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia;

RILEVATO che tali misure non sono ancora operative, fino all'emanazione del decreto attuativo;

VISTO E RICHIAMATO l'art. 14 bis "Disciplina delle capacità assunzionali delle regioni, degli enti e delle aziende del Servizio sanitario nazionale, nonché degli enti locali" del D.L. 4/2019 convertito con modificazioni in L. n. 26 del 28/03/2019, che testualmente prevede:

-1. All'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) al comma 5, quinto periodo, le parole: "tre anni" sono sostituite dalle seguenti: "cinque anni" e le parole: "al triennio precedente" sono sostituite dalle seguenti: "al quinquennio precedente";
- b) dopo il comma 5-quinquies sono inseriti i seguenti: "

5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e 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.

-3. Le previsioni di cui alla lettera a) del comma 1 si applicano a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.”;

CONSIDERATO che a partire dal 2019 ha riacquisito piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014; pertanto per tutti gli Enti locali è possibile avere capacità assunzionali pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente;

CHE, altresì, la novità più importante introdotta dall'art. 14bis del D. L. 4/2019 è quella che consente, nel triennio 2019-2021, di effettuare le sostituzioni del personale che cessa dal servizio nel medesimo anno in cui si verificano le cessazioni e dunque non sarà più necessario, come previsto dalla disciplina ordinaria, attendere l'anno successivo, fermo restando che le assunzioni potranno essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

RILEVATO, per quanto sopra, che per il piano delle assunzioni dal 2019 e per le successive annualità 2020 e 2021 è possibile inserire le sostituzioni del personale che cessa dal servizio per pensionamento ordinario o per adesione a quota 100 nel medesimo anno;

CHE è inoltre possibile recuperare le facoltà assunzionali non utilizzate nei cinque anni precedenti; di conseguenza nel 2020 si potranno cumulare insieme i c.d. "resti" delle quote assunzionali degli anni dal 2015 al 2019;

VISTI:

-la legge 190 del 23/12/2014 “ Legge di Stabilità per l'anno 2015”, che dispone in ordine alla ricollocazione del personale di Area Vasta;

- i CC.CC.NN.LL. del Comparto Regioni ed Autonomie Locali ed il C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018;

PRESO ATTO, altresì, che come chiarito in sede nomofilattica dalla Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, nel parere n. 26/2015/QMIG, il *budget* del 2015 e 2016 (calcolato sui cessati 2014 e 2015) è vincolato al riassorbimento del personale soprannumerario delle sopresse province, ai sensi dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014, i cui effetti permangono nell'ordinamento regionale in base a quanto disposto dall'art. 2, comma 2, della L.r. 27/2016;

CHE detto vincolo in Sicilia è tuttora vigente, atteso che l'adempimento previsto dalla L.R. n. 27/2016 non è stato ancora effettuato da parte della Regione Sicilia;

DATO ATTO che l'art. 16 del D.L. 113/2016, convertito dalla legge 7/8/2016, n.160, con il comma 1 ha abrogato l'ulteriore vincolo di riduzione progressiva dell'incidenza della spesa di personale (calcolata al lordo: cfr. Corte Conti, sez. riunite di controllo n. 27/2011) rispetto all'aggregato della spesa corrente, introdotto dalla deliberazione della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti n. 28/2015, e confermato dalla successiva deliberazione n. 16/2016, mentre con il comma 1-*quater*, ha stabilito che *"sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma [id est: quelle relative alle assunzioni con forme di lavoro flessibile, ex art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010] le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1 del Tuel"*;

ATTESO che l'Ente sta disponendo l'iter per l'adozione degli atti inerenti il Bilancio di previsione 2020/2022, il Piano della performance (art. 10 del d.lgs. 150/2009 ed il PEG (artt. 162 e 169 Tuel);

DATO ATTO che è necessario procedere ad adottare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2020/2022, da allegare al D.U.P, tenendo conto della spesa dei dipendenti in servizio, di quello cessati o in cessazione e di quelli previsti in assunzione;

CHE tale adempimento, da intendersi come necessario per l'eventuale assunzione di personale, compreso quello appartenente alle categorie protette, deve tendere all'ottimale distribuzione delle risorse umane, anche attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale;

CHE il Comune di Melilli è tenuto al rispetto dei presupposti, requisiti, condizioni e vincoli vigenti per poter prevedere assunzioni di personale, della cui sussistenza deve essere dato atto già in sede di programmazione del fabbisogno di personale;

DATO ATTO che:

a) sul piano dei presupposti organizzativi:

- il Comune ha provveduto alla rideterminazione della dotazione organica giusta G.M. n.78 del 13/04/2016 e successive G.M. nn. 57 del 26/03/2018, 205 dell'08/09/2018, 242 del 28/09/2018 e come col presente atto di rimodulazione ed adeguamento (cfr. art. 6, comma 6 del d. lgs. 165/2001 e s.m.i.);
- il Comune ha effettuato la ricognizione annuale delle eccedenze di personale per l'anno 2020, ai sensi e per gli effetti dell'art. 33 del D. lgs. 165/2001 e s.m.i., non rilevando situazione di eccedenza né di soprannumero, come si dà atto con la presente deliberazione;
- il Comune si è dotato del piano delle azioni positive di cui all'art. 48 del d.lgs. 198/2006, triennio 2020/2022, giusta deliberazione della G.M. n. 141 del 03/09/2019;
- il Comune ha attivato regolarmente ed implementa la piattaforma telematica di certificazione dei crediti (art. 27, del d.l. 66/2014 e s.m.i.);
- il Comune per l'anno 2019 ha approvato il piano della performance ed il PEG con G.M. n. 77 del 29/05/2019 e G.M. n.116 del 05/08/2019 di modifica (art. 10 del d.lgs. 150/2009), il bilancio di previsione 2019/2021 con C.C. n. 25 del 18/04/2019,
- il Comune ha approvato il rendiconto di gestione 2018 (artt. 162 e 169 Tuel), giusta deliberazione di C.C. n. 29 del 30/07/2019;
- il Comune di Melilli ha adottato la deliberazione di G.M. n. 134 del 27/08/2019 in ordine al bilancio consolidato;

b) sul piano dei vincoli finanziari:

- il Comune ha rispettato il pareggio di bilancio 2017, comunicando i relativi dati al MEF in data 28/03/2018 ed il pareggio di bilancio 2018, comunicando i relativi dati al MEF in data 25/03/2019, attraverso la procedura di monitoraggio annuale (art. 1, comma 723 della legge n. 208/2015);
- per il Comune, a decorrere dall'anno 2019, cessa di avere applicazione il rispetto dell'obiettivo di saldo, vincolo per come declinato dalla legge n. 232/2016, così come disposto dall'art. 1, co. 823, della legge di bilancio 2019 (L. 30 dicembre 2018, n. 145);
- il Comune non risulta strutturalmente deficitario né in stato di dissesto finanziario;
- la spesa di personale nell'anno 2017, secondo i dati di consuntivo, è stata mantenuta al di sotto del valore medio del triennio 2011/2013, determinato ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 557-quater della legge n. 296/2006 e s.m.i. (quest'ultimo introdotto dall'art. 3, comma 5-bis del d.l. 90/2014), risultando tale dato medio pari ad € 3.899.650,96 e la spesa di personale del 2017, al netto delle componenti escluse, pari ad € 3.849.525,30;
- la spesa di personale nell'anno 2018, secondo i dati di consuntivo, è stata mantenuta al di sotto del valore medio del triennio 2011/2013, determinato ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 557-quater della legge n.296/2006 e s.m.i. (quest'ultimo introdotto dall'art. 3, comma 5-bis del d.l. 90/2014), risultando tale dato medio pari ad € 3.899.650,96 e la spesa di personale del 2018, al netto delle componenti escluse, pari ad € 3.674.804,29;
- i dati previsionali dell'anno 2019 e del triennio 2020/2022 della spesa di personale in chiave prospettica, evidenziano il rispetto del valore medio di spesa del medesimo triennio (cfr. Corte dei Conti, Sezione delle autonomie, deliberazione 24/2014 del 6.10.2014);

RILEVATO che ai sensi dell'art. 3, comma 8 della Legge 19 giugno 2019 n. 56, a decorrere dal 07/07/2019 data di entrata in vigore della legge, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni, compresi gli Enti Locali, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001 (mobilità volontaria esterna);

CHE invece, giusto art. 3, comma 9, della medesima Legge n. 56/2019, che modifica gli artt. 34 e 34-bis del D.lgs. 165/2001, resta obbligatoria la comunicazione preventiva all'avvio delle procedure di assunzione prevista dall'art. 34bis del D. Lgs. 165/2001, ma sono ridotti i tempi di attesa del silenzio assenso da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, che scendono da due mesi ai 45 giorni previsti dalla Legge 56/2019, trascorsi i quali, in mancanza di assegnazione del dipendente dalla comunicazione, l'ente è abilitato a procedere all'avvio della procedura concorsuale;

RILEVATO ancora che permane l'obbligo anche per le assunzioni a tempo determinato del personale per periodi superiori a 12 mesi, mentre sono escluse, ai sensi della Legge 56/2019, le assunzioni a tempo determinato dei dirigenti i cui incarichi siano attribuiti ai sensi dell'art. 19, comma 6, del D. Lgs. 165/2001, nonché in caso di conferimento degli incarichi previsti dall'art. 110 del D. Lgs. 267/2000;

RILEVATO infine che sul fronte delle procedure di assunzione sono stati mitigati gli effetti della disciplina delle graduatorie concorsuali introdotta dalla legge di Bilancio 2019, che aveva infatti previsto (al comma 361) che le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche, banditi a partire dal 2019, potevano essere utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso; infatti l'art. 14-ter del D. L. 4/2019, convertito in L. 26/2019, (su quota 100) amplia la possibilità di utilizzo delle graduatorie prevedendo la possibilità di utilizzare le nuove graduatorie concorsuali non solo per l'assunzione dei vincitori di concorso, ma anche per le eventuali sostituzioni dei neoassunti che cesseranno anticipatamente dal servizio;

CHE, infine, con norma non derogabile dai contratti collettivi è previsto per i vincitori di concorso l'obbligo di permanenza nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni; (art. 14 bis comma 1 D.L. 4/2019 convertito in L. 26/2019 che introduce il comma 5-septies all'art. 3 del D.L. 90/2014 convertito con L. 114/2014);

RITENUTO, per quanto sopra, definire, come di seguito riportato, le capacità assunzionali dell'Ente per ciascuna delle annualità del triennio 2020-2022:

- per l'anno 2020: della spesa dei cessati dell'anno 2019, della spesa prevista per le cessazioni dell'anno 2020 e dei resti assunzionali del 2015, derivanti da cessazioni del 2014, del 2016 derivanti da cessazioni del 2015, del 2017 derivanti da cessazioni 2016, del 2018 derivanti da cessazioni 2017, del 2019 derivanti da cessazioni 2018;

- per l'anno 2021: della spesa dei cessati dell'anno 2020, della spesa prevista per le cessazioni dell'anno 2021 e dei resti assunzionali del 2016 derivanti da cessazioni del 2015, del 2017 derivanti da cessazioni 2016, del 2018 derivanti da cessazioni 2017, del 2019 derivanti da cessazioni 2018, del 2020 derivanti da cessazioni 2019;

- per l'anno 2022, della spesa dei cessati dell'anno 2021, della spesa prevista per le cessazioni dell'anno 2022 e dei resti assunzionali del 2017 derivanti da cessazioni 2016, del 2018 derivanti da cessazioni 2017, del 2019 derivanti da cessazioni 2018, del 2020 derivanti da cessazioni 2019, del 2021 derivanti da cessazioni 2020;

RILEVATO che nell'anno 2014 vi sono state le seguenti cessazioni di personale dipendente di ruolo, valide per il calcolo del budget assunzionale 2015:

- Sig.ra Romano Anna – Cat. C – C2– data cessazione 31/05/2014, a domanda;
- Sig.Marra Francesco – Cat. C – C2 – data cessazione 31/12/2014, per limiti di età;

VISTO CHE nell'anno 2015 è stata registrata la seguente cessazione di personale dipendente di ruolo, valida per il calcolo del budget assunzionale 2016:

- Sig.ra Pitruzzello Concetta – Cat. D – D2– data cessazione 31/05/2015, per limiti di età;

CHE nell'anno 2016 è stata registrata la seguente cessazione di personale dipendente di ruolo, valida per il calcolo del budget assunzionale 2017:

- Sig. Catalano Ivan – Cat. C – C1 - data cessazione 30/09/2016, per inabilità assoluta e permanente art.2 L. 335/95;

CHE, altresì, nell'anno 2016 vi sono state altre cessazioni di personale dipendente di ruolo, disposte a seguito provvedimento di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro ai sensi dell'art.72, comma 11 del D.L. 112/2008 per eccedenza di personale dichiarata per ragioni funzionali e conseguente collocamento a riposo d'ufficio ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.L.101/2013 convertito in L. 125/2013, non valide per il calcolo del budget assunzionale 2017 bensì per i successivi anni 2018, 2019 e 2020 nei quali ciascuno avrebbe, in ragione della vigente normativa previdenziale, maturato il diritto al collocamento a riposo:

- Sig. Cannamela Francesco – Cat. D3 – D4 - data cessazione 31/10/2016 - (data utile al collocamento a riposo per limiti di età 31/08/2018) cessazione valida per il budget

assunzionale dell'anno 2018;

- Sig.ra Riggio Teresa– Cat. D – D2 - data cessazione 31/10/2016 - (data utile al collocamento a riposo per limiti di età 31/12/2018) cessazione valida per il budget assunzionale dell'anno 2018;
- Sig.ra Saraceno Felicia – Cat. D – D2 - data cessazione 31/10/2016 - (data utile al collocamento a riposo per limiti di età 30/06/2019) cessazione valida per il budget assunzionale dell'anno 2019;
- Sig. Tuccio Giovanni – Cat. A – A5 - data cessazione 31/10/2016 - (data utile al collocamento a riposo per limiti di età 31/01/2020) cessazione valida per il budget assunzionale dell'anno 2020;

APPURATO che questo Comune nell'anno 2017 ha rilevato la cessazione di personale di ruolo, valida per il calcolo del budget assunzionale 2018, come di seguito indicato:

- Sig. Netti Michele – Cat. D – D2 - data cessazione 31/08/2017, a seguito richiesta interruzione del rapporto di lavoro, con decorrenza dall'01/09/2017, per la stipula di un contratto a tempo indeterminato con altra p.a. , con diritto alla conservazione del posto per anni uno;

RILEVATO che nell'anno 2018 questo Ente ha registrato le seguenti cessazioni di personale di ruolo, valide per il calcolo del budget 2019:

- Sig.ra Giaquinta Giovanna, Cat. A – A1 - data cessazione 28/02/2018, per limiti di età;
- Sig. Coco Vincenzo, Cat. C – C1 - data cessazione 30/04/2018, per limiti di età;
- Sig. Bruno Vittorio, Cat. A – A1 - data cessazione 31/05/2018, per limiti di età;
- Sig. Cannamela Francesco – Cat. D3 – D4 - data cessazione 31/10/2016 - (data utile al collocamento a riposo per limiti di età 31/08/2018) ;
- Sig.ra Riggio Teresa– Cat. D – D2 - data cessazione 31/10/2016 - (data utile al collocamento a riposo per limiti di età 31/12/2018) ;
- Sig. Orecchia Giuseppe, Cat. B3 – B4 - data cessazione 31/12/2018, per limiti di servizio;

RILEVATO, altresì, che per l'anno 2019 sono state rilevate le seguenti cessazioni di personale di ruolo, valide per il calcolo del budget 2019 e 2020:

- Sig.ra Saraceno Felicia –Cat. D –D2-data cessazione 31/10/2016 -(data utile al collocamento a riposo per limiti di età 30/06/2019);
- Sig. Salafia Alessandro – Cat. C – C1 - data cessazione 31/03/2019, per dimissioni volontarie a seguito assunzione presso altro Ente Locale, con diritto alla conservazione del posto per anni uno;
- Sig.ra Nicolosi Rosa – Cat. C – C5 - data cessazione 31/07/2019, giusta domanda di pensione anticipata – Quota 100, incamerata agli atti;
- Sig. Lo Giudice Sebastiano - Cat. C – C3 - data cessazione 31/07/2019, giusta domanda di pensione anticipata – Quota 100, incamerata agli atti;
- Sig. Cavaliere Concetto – Cat. B – B6 - data cessazione 31/07/2019, giusta domanda di pensione anticipata – Quota 100, incamerata agli atti;
- Sig.ra Confalonieri Serena – Cat. C – C4 - data cessazione 31/07/2019, giusta domanda di pensione anticipata – Quota 100, incamerata agli atti;
- Sig. Ballatore Sebastiano – Cat. C – C3 – data cessazione 31/08/2019, a domanda;
- Sig. Di Mauro Nicolò – Cat. A –A5 – data cessazione 31/08/2019, a domanda-lavoratore precoce;
- Sig.ra Filippone Brigida - Cat. B – B1 – p.-t. al 86,11% , data cessazione 31/10/2019, limiti di età;
- Sig.ra Stella Maria - Cat. C – C4 - data cessazione prevista per il 30/11/2019, limiti di età;
- Sig.ra Vinci Giuseppa – Cat. D – D2 – data cessazione prevista per il 31/12/2019, a domanda;

RILEVATO, che per l'anno 2020 si prevedono le seguenti cessazioni di personale di ruolo, valide per il calcolo del budget 2020 e 2021:

- Sig. Tuccio Giovanni – Cat. A – A5 - data cessazione 31/10/2016 - (data utile al collocamento a riposo per limiti di età 31/01/2020);
- Sig.ra Saraceno Felicia Maria - Cat. C – C4 - data cessazione prevista per il 31/03/2020, giusta domanda di pensione anticipata – Quota 100, incamerata agli atti;

- Sig.ra Gulino Lucia - Cat. C – C2 - data cessazione prevista per il 30/04/2020, giusta domanda di pensione anticipata – Quota 100, incamerata agli atti;
- Sig.ra Passanisi Giuseppa – Cat. C – C3 – data cessazione prevista per il 30/04/2020, giusta domanda di pensione anticipata – Quota 100, incamerata agli atti;

RILEVATO, infine, che per l'anno 2021 e per il 2022 non si rilevano cessazioni di personale di ruolo, valide per il calcolo del budget 2021 e 2022;

DATO ATTO che i budget assunzionali sono calcolati tenendo conto che per le cessazioni in corso d'anno la quota percentuale da poter reintegrare è determinata con riferimento all'intero anno e non solamente sulla spesa effettivamente sostenuta, come ha chiarito la Corte dei Conti, sezione di controllo della Lombardia con deliberazione n. 1041/2010 (cfr. Corte Conti sezioni riunite in sede di controllo n. 46/2011);

DATO ATTO altresì che il budget assunzionale 2016 resta vincolato ai fini del riassorbimento del personale posto in mobilità nell'ambito delle procedure di cui alla l.r. 4 agosto 2015, n.15 e s.m.i., in base alle previsioni dell'alt. 2 della l.r. 27/2016;

DATO ATTO, pertanto, che la capacità assunzionale del triennio 2020-2022 è determinata, per ciascuna annualità, al netto delle quote già utilizzate, sulla base dell'allegato "A" predisposto dall'Ufficio Risorse Umane, ed in particolare:

budget per assunzioni personale di qualifica non dirigenziale:

ANNO 2020: totale complessivo € 649.390,62 ridotto ad € 599.420,22 per blocco capacità assunzionali 2015 e 2016;

100% della spesa per cessazioni di personale di qualifica non dirigenziale 2019: € 394.034,89;

100% della spesa per cessazioni di personale di qualifica non dirigenziale previste per il 2020: € 140.214,59;

Capacità assunzionale 2015 : 60% della spesa per cessazioni di personale di qualifica non dirigenziale 2014: € 41.070,94;

Capacità assunzionale 2016 : 25% della spesa per cessazioni di personale di qualifica non dirigenziale 2015: € 8.899,46

Capacità assunzionale 2017: 25% della spesa per cessazioni di personale di qualifica non dirigenziale 2016: € 7.869,29

Capacità assunzionale 2018: 25% della spesa per cessazioni di personale di qualifica non dirigenziale 2017: € 9.035,35

Capacità assunzionale 2019: 100 % della spesa per cessazioni di personale di qualifica non dirigenziale 2018: € 200.207,71 da ridurre di € 78.280,90 per quota già utilizzata ai fini dell'assunzione a tempo indeterminato di n.4 Agenti di P.M. part. time al 55,56% e di € 73.660,71 quale quota utilizzata per l'incremento della spesa delle pp.oo. ai sensi dell'art. 11 bis, comma 2, del D.L. 14 dicembre 2018, n. 135, convertito con modificazioni con Legge 11/02/2019, n. 12;

ANNO 2021: totale complessivo € 608.319,68 ridotto ad € 599.420,22 per blocco capacità assunzionali 2016;

100% della spesa per cessazioni di personale di qualifica non dirigenziale 2020 € 140.214,59;

100% della spesa per cessazioni di personale di qualifica non dirigenziale previste per il 2021: € 0

Capacità assunzionale 2016 : 25% della spesa per cessazioni di personale di qualifica non dirigenziale 2015: € 8.899,46

Capacità assunzionale 2017: 25% della spesa per cessazioni di personale di qualifica non dirigenziale 2016: € 7.869,29

Capacità assunzionale 2018: 25% della spesa per cessazioni di personale di qualifica non dirigenziale 2017: € 9.035,35

Capacità assunzionale 2019: 100 % della spesa per cessazioni di personale di qualifica non dirigenziale 2018: € 200.207,71 da ridurre di € 78.280,90 per quota già utilizzata ai fini dell'assunzione a tempo indeterminato di n.4 Agenti di P.M. part. time al 55,56% e di € 73.660,71 quale quota utilizzata per l'incremento della spesa delle pp.oo. ai sensi dell'art. 11 bis, comma 2, del D.L. 14 dicembre 2018, n. 135, convertito con modificazioni con Legge 11/02/2019, n. 12;

Capacità assunzionale 2020: 100 % della spesa per cessazioni di personale di qualifica non dirigenziale 2019 : € 394.034,89;

ANNO 2022: totale complessivo € 599.420,22

100% della spesa per cessazioni di personale di qualifica non dirigenziale 2021 € 0

100% della spesa per cessazioni di personale di qualifica non dirigenziale previste per il 2022: € 0

Capacità assunzionale 2017: 25% della spesa per cessazioni di personale di qualifica non dirigenziale 2016: € 7.869,29

Capacità assunzionale 2018: 25% della spesa per cessazioni di personale di qualifica non dirigenziale 2017: € 9.035,35

Capacità assunzionale 2019: 100 % della spesa per cessazioni di personale di qualifica non dirigenziale 2018: € 200.207,71 da ridurre di € 78.280,90 per quota già utilizzata ai fini dell'assunzione a tempo indeterminato di n.4 Agenti di P.M. part. time al 55,56% e di € 73.660,71 quale quota utilizzata per l'incremento della spesa delle pp.oo. ai sensi dell'art. 11 bis, comma 2, del D.L. 14 dicembre 2018, n. 135, convertito con modificazioni con Legge 11/02/2019, n. 12;

Capacità assunzionale 2020: 100 % della spesa per cessazioni di personale di qualifica non dirigenziale 2019 : € 394.034,89;

Capacità assunzionale 2021: 100 % della spesa per cessazioni di personale di qualifica non dirigenziale 2020 : € 140.214,59;

CONSIDERATO inoltre il possibile ricorso da parte dell'Ente ad una modalità organizzatoria che, in presenza dei presupposti stabiliti dall'art. 36, mira a sopperire a carenze temporanee di personale necessario e a garantire la continuità dell'attività istituzionale.

CHE, altresì, per poter effettuare assunzioni a tempo determinato, gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale, ai sensi dell'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, debbono garantire il rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nell'anno 2009, così come pronunciato anche dalla Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie n. 2/SEZAUT/2015/QMIG;

DATO ATTO che per le assunzioni a tempo determinato i limiti "quantitativi" alla spesa introdotti dall'art. 9, comma 28, si inseriscono in un più generale disegno volto ad arginare l'utilizzo indiscriminato di contratti di tipo flessibile in chiave antielusiva rispetto ai vincoli progressivamente introdotti per le spese di personale a tempo indeterminato, evitando, al contempo, l'insorgenza di nuovo precariato, in grado di vanificare le politiche di stabilizzazione.

CHE sulla base di tali presupposti, la sezione autonomie della Corte dei Conti con la deliberazione n. 1/2017, successivamente ribadita con la n. 15/2018, ha enunciato il seguente principio di diritto, al quale devono conformarsi tutte le Sezioni regionali di controllo ai sensi dell'art. 6, comma 4, del d.l. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito in legge 7 dicembre 2012, n. 213:

"Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento".

Il seguente principio diritto consente all'Ente di procedere alla sostituzione temporanea del dipendente a tempo indeterminato, addetto ad un servizio essenziale per l'Ente e non sostituibile con personale di ruolo, che si assenti dal servizio per un periodo prolungato, ad esempio a seguito di aspettativa per uno dei casi previsti dalla legge, quali, a titolo esemplificativo, aspettativa per cariche pubbliche, elettive e attività sindacali, per assistenza a familiare portatore di handicap, ecc.

CONSIDERATO che ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale."

CHE secondo l'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015: salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di

assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

CHE il C.C.N.L. Funzioni Locali 21 maggio 2018 ha attuato la previsione normativa, prevedendo (art. 50, comma 4) che le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D. Lgs. n. 81/2015, sono:

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;
- e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;
- f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
- g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;
- h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.

DATO ATTO che la spesa del personale a tempo determinato sostenuta dall'Ente nell'anno 2009 risulta pari ad €1.210.626,65 per retribuzioni, € 369.047,97 per contributi previdenziali ed €101.704,23 per Irap;

RICHIAMATA la nota di convocazione incontro prot. n. 18720 del 09/09/2019 e la successiva prot. n. 20893 del 03/10/2019, disposte al fine di verificare le esigenze organizzative/funzionali dell'Ente in ragione della necessità di procedere alla adozione degli atti propedeutici al bilancio di previsione 2020/2022 in materia di fabbisogno di personale;

RICHIAMATE le comunicazioni trasmesse dai Responsabili di Settore prot. nn. 23331 del 04/11/2019 del I Settore, 21351 del 09/10/2019 del II Settore, 23364 del 04/11/2019 del III Settore, 20958 del 03/10/2019 del IV Settore, 23376 del 04/11/2019 del V Settore, 21257 del 08/10/2019 del VI Settore e 23474 del 05/11/2019 del VII Settore;

RICHIAMATA la nota prot. n. 23231 del 31/10/2019 di richiesta proroga dell'utilizzo temporaneo in convenzione ex art. 14 C.C.N.L. 22/01/2004, di n. 1 Istruttore Direttivo/Funzionario Tecnico – Cat. D con prestazione lavorativa all'83,33% e la nota prot. n. 23548 del 05/11/2019 inerente la comunicazione di copertura a tempo determinato del posto di Istruttore Direttivo Amministrativo – Portavoce Addetto alle relazioni interne ed esterne - Cat. D-D1 –part. time al 50,00% - Art. 90 TUEL;

RICHIAMATA, altresì la nota prot. n. 23472 del 05/11/2019, che dispone di prevedere l'assunzione in full time di n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico – Cat. D, ai sensi dell'art. 110 comma 1 TUEL, in ragione delle esigenze organizzative/ funzionali dell'Ente

CONFERMATA la rilevata necessità di garantire la regolarità e la funzionalità dei servizi e degli uffici dell'Ente attraverso l'integrazione oraria all'86,11% del personale dipendente assunto in part-time, per come debitamente attestata con prot. n. 23559 del 05/11/2019 dai Responsabili di pp.oo. , al fine perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

RICHIAMATI i commi 1, 2 e 3 dell'art. 6 "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale" del D.Lgs. 165 del 30 marzo 2001 e ss.mm.ii. , che testualmente recitano:

"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

DATO ATTO che, in ragione delle superiori esigenze organizzative funzionali dell'Ente, è necessario procedere alla rimodulazione in base ai fabbisogni programmati della consistenza della dotazione organica secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. 75/2017, affinché la nuova dotazione organica si traduca di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, ove in riferimento alle Regioni e agli Enti locali, così come chiarito dalle linee di indirizzo, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente, senza introduzione di un nuovo tetto di spesa;

RILEVATO che, in ossequio all'orientamento della magistratura contabile, il presente programma delle assunzioni consente di comparare la spesa sostenuta per il personale cessato (oneri occupazionali) e da sostenere per il personale da assumere (oneri assunzionali) tenendo conto dello stipendio effettivamente percepito dai dipendenti cessati (per livello, classi e scatti maturati, ivi compreso il trattamento accessorio) e quello che sarà corrisposto ai neoassunti, corrispondente quest'ultimo al tabellare iniziale (cfr. Corte Conti per l'Umbria delibera n. 135/2013, Corte Conti dell'Emilia Romagna deliberazione n. 18/2012, che richiamano la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22.2.2011 e la nota della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome n. 10/133 del 18.11.2010);

RICHIAMATO l'articolo 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017 che dispone l'invarianza della spesa al 2016 relativa al trattamento accessorio del personale, comprensiva anche dell'indennità di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;

VISTO l'art. 11 bis, comma 2, del D.L. 14 dicembre 2018, n. 135, convertito con modificazioni con Legge 11/02/2019, n. 12 che consente una deroga alla disposizione sopra citata, per i comuni privi di dirigenza;

RILEVATO che in applicazione del disposto di cui all'articolo 11 bis, comma 2, del D.L. 135/2018, così come convertito con modificazioni con Legge 11/02/2019, n. 12, risulta impiegata dalla capacità assunzionale determinata per l'anno 2019 la quota di € 54.288,03 oltre contributi per Cpdel-Inadel-Irap-Inail e per la somma complessiva di € 73.660,71 a valere sui risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato;

DATO ATTO che nel triennio 2020/2022 il Comune non è tenuto ad effettuare assunzioni di lavoratori appartenenti alle varie categorie protette di cui alla l. 68/1999;

DATO ATTO, comunque, che la programmazione del fabbisogno di personale è un documento dinamico che potrà essere integrato o modificato in funzione di nuove esigenze ovvero di limitazioni o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo vigente;

RITENUTO in atto di prevedere per il triennio 2020/2022 e per i rispettivi piani annuali, con

riferimento alle primarie esigenze organizzative, di funzionamento e di contenimento della spesa in ragione delle disponibilità finanziarie proprie dell'Amministrazione, nel rispetto del limite annuale di contenimento delle spese di personale vigente, l'assunzione delle figure professionali come di seguito indicato:

- per l'anno 2020:

la copertura a tempo determinato dei seguenti posti vacanti:

- n. 1 posto di Istruttore Direttivo Amministrativo – Portavoce Addetto alle relazioni interne ed esterne - Cat. D-D1 –part. time al 50,00% - Art. 90 TUEL ;
- n. 1 posto di Istruttore Direttivo Tecnico - Geologo - Cat. D-D1 part.time al 50,00% (procedura di selezione pubblica in itinere);
- n. 1 posto di Istruttore Direttivo/Funziionario Tecnico - Cat. D - utilizzo temporaneo in proroga della convenzione ex art. 14 CCNL 22/01/2004;
- n. 1 posto di Istruttore Direttivo Tecnico - Cat. D-D1 - Art. 110 comma 1 TUEL;
- n. 2 posti di Istruttore Tecnico - Cat. C-C1;
- n. 1 posto di Istruttore Amministrativo - Cat. C-C1;
- n. 1 posto di Istruttore Contabile - Cat. C-C1;

- per l'anno 2021: nessuna assunzione

- per l'anno 2022: nessuna assunzione

RICHIAMATA la deliberazione di C.C. n. 25 del 18/04/2019 di approvazione del Bilancio 2019/2021 e documenti allegati;

DATO ATTO che la materia di cui alla presente non è soggetta all'obbligo di informazione preventiva alle OO.SS. di categoria ai sensi dell'art. 6, comma 4, del D.Lgs. 165/2001, in quanto non più prevista dal C.C.N.L. 21/05/2018 - artt. 4-5 e 7;

CONSIDERATO che sul programma triennale del fabbisogno di personale deve essere acquisito il parere degli organi di revisione contabile ai sensi dell'art. 19, comma 8 della l. 448/2001, il quale certifica il rispetto degli adempimenti e prescrizioni previsti dalla legge per poter effettuare assunzioni, anche in relazione al contenuto dell'art. 3, comma 10-bis del d.l. 90/2014;

VISTI:

Lo Statuto comunale;

-il Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e Servizi;

-il D.lgs. 267/00;

-il D.lgs. 165/01 così come modificato dal D.Lgs. 75/2017;

PROPONE

All'Onorevole Giunta Municipale

PER I MOTIVI di cui in premessa, qui per intero richiamati,

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto.

DI PRENDERE ATTO che non sussistono previsioni di soprannumero e/o eccedenze e di personale per l'anno 2020;

DI APPROVARE per il triennio 2020/2022 e per i rispettivi piani annuali, con riferimento alle primarie esigenze organizzative, di funzionamento e di contenimento della spesa in ragione delle disponibilità finanziarie proprie dell'Amministrazione, nel rispetto del limite annuale di contenimento delle spese di personale vigente, la programmazione triennale 2020/2022 del proprio fabbisogno di personale ed il piano annuale delle assunzioni, come di seguito meglio riportato:

- per l'anno 2020:
la copertura a tempo determinato dei seguenti posti vacanti:
 - n. 1 posto di Istruttore Direttivo Amministrativo – Portavoce Addetto alle relazioni interne ed esterne - Cat. D-D1 –part. time al 50,00% - Art. 90 TUEL ;
 - n. 1 posto di Istruttore Direttivo Tecnico - Geologo - Cat. D-D1 part.time al 50,00% (procedura di selezione pubblica in itinere);
 - n. 1 posto di Istruttore Direttivo/Funzionario Tecnico - Cat. D - utilizzo temporaneo in proroga della convenzione ex art. 14 CCNL 22/01/2004;
 - n. 1 posto di Istruttore Direttivo Tecnico - Cat. D-D1 - Art. 110 comma 1 TUEL;
 - n. 2 posti di Istruttore Tecnico - Cat. C-C1;
 - n. 1 posto di Istruttore Amministrativo - Cat. C-C1;
 - n. 1 posto di Istruttore Contabile - Cat. C-C1;
- per l'anno 2021: nessuna assunzione
- per l'anno 2022: nessuna assunzione

DI RIMODULARE la consistenza della dotazione organica dell'Ente in ragione della prevista programmazione , come da allegato prospetto;

DI TRASMETTERE il presente provvedimento al Collegio dei Revisori per l'acquisizione del parere previsto dall'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448;

DI RISERVARSI eventuali successive modifiche o integrazioni al suddetto piano, al fine di prevedere in modo adeguato una gestione dinamica delle risorse umane, in relazione agli effettivi bisogni, che tenga conto delle risorse finanziarie disponibili, della scala di priorità degli obiettivi programmati, nel rispetto comunque delle disposizioni normative di settore ed in relazione all'obbligo di riduzione delle spese di personale;

DI DARE ATTO che la presente programmazione sul fabbisogno di personale confluirà nel D.U.P. (Documento Unico di Programmazione) 2020/2022, ai sensi dell'art. 170, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000;

DI TRASMETTERE il presente provvedimento alle Organizzazioni sindacali ed alle RSU, per informativa successiva;

DI TRASMETTERE copia del presente atto al Dipartimento della Funzione Pubblica, entro 30 giorni dalla sua adozione, ai sensi dell'art. 6 ter comma 5 del D.Lgs. 165/01 così come modificato dal D.Lgs. 75/2017;

DI DARE ATTO che il presente provvedimento è soggetto all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente ai sensi dell'art. 11, comma 1 del d.lgs. n. 150 del 07/10/2009;

DI DICHIARARE il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi di legge.

Il Responsabile del Servizio
Dott.ssa CASTRO NATALINA



E LA GIUNTA COMUNALE

Vista la superiore proposta;

Visto:

- il parere favorevole di regolarità tecnica e contabile ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000;
- l'allegato parere favorevole reso dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 15/11/2019, incamerato al prot. n. 24498 del 18/11/2019;
- Viste le LL.RR. n. 44/91 e n. 23/97

Ritenuto di dover provvedere in merito;

Con voti favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge;

D E L I B E R A

di approvare la superiore proposta meglio descritta nella parte pregressa del presente provvedimento.

Successivamente:

riconosciuta la sussistenza degli estremi d'urgenza;

visto l'art. 134, comma 4, del D.lgs. 267/2000;

Procedutosi alla seguente votazione resa ai sensi di legge:

D E L I B E R A

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18/08/00, n. 267.

