

Comunicata ai Capigruppo consi-
liari con prot. n. _____ in
data _____

ORIGINALE

REFDETR



COMUNE DI LOREO
PROVINCIA DI ROVIGO

DELIBERA N. 19

REGISTRO DELLE DELIBERAZIONI DELLA GIUNTA COMUNALE
SEDUTA DEL 19 Febbraio 2019

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019/2021.-

L'anno **duemiladiciannove**, addì **19** del mese di **febbraio** alle ore **13.30** nella Residenza municipale in seguito a convocazione del Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei signori:

- | | | |
|----|-------------------------|-----------|
| 1) | GASPARINI Moreno | Sindaco |
| 2) | GALDILOLO Andrea | Assessore |
| 3) | DONI Alberto | Assessore |
| 4) | ERDMANN Stefania | Assessore |
| 5) | BERTO Luciana | Assessore |

Presente	Assente
P	
P	
P	
	A

Assiste alla seduta il Segretario Comunale Sig. **Dott. Ernesto BONIOLO**.

Constatato il numero legale degli intervenuti, il Sig. **GASPARINI Moreno** nella sua qualità di Sindaco-Presidente, stabilisce l'ordine del giorno della riunione che comprende l'oggetto sopraindicato e su questo la Giunta Comunale adotta la seguente deliberazione.

Relazione preliminare del Segretario Comunale, dott. Ernesto Boniolo:

Gli Enti locali applicano ormai da oltre un decennio una severa disciplina vincolistica in materia di spese per il personale e limitazioni al turn-over. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa.

Tutto questo ha determinato nel giro di pochi anni una diminuzione del numero di dipendenti pubblici impiegati nel comparto e un incremento dell'età media del personale. Nel comune di Loreo che conta circa 3.500 abitanti il personale in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2006 era di 19 dipendenti, diminuiti al 31.12.2018 a 16 dipendenti. Al fine di garantire i servizi e la funzionalità dell'ente si è proceduto ad utilizzare istituti alternativi alle assunzioni a tempo indeterminato, quali convenzioni tra enti pubblici (servizio di polizia locale, ufficio commercio, servizi demografici, urbanistica, ...), comando o rapporti di lavoro attraverso l'istituto previsto dall'art. 1, comma 557, della L. 30.12.2004, n. 311.

Negli ultimi anni la normativa di riferimento ha raggiunto un livello di stratificazione e complessità senza precedenti. Il legislatore è intervenuto più volte in materia di spesa del personale e capacità di assunzioni da parte degli enti locali, in maniera non sempre coerente in termini di sistematicità delle fonti, ma volta, in ogni caso, al principio del contenimento della spesa. Gli interventi legislativi succedutisi dal 2010 sono stati e sono caratterizzati da una disciplina normativa complessa, sia per quel che riguarda i meccanismi di calcolo della capacità assunzionale sia, per così dire, nella gestione di tali capacità. Gli enti locali sono stati chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale, secondo i criteri dettati sia dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e s.m.i., differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi, e sia dall'art. 9 comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n.78 e s.m.i. in materia di limiti alla spesa per il "lavoro flessibile". I due limiti di spesa del personale principali, tuttora vigenti, sono i seguenti:

1) Art. 1, comma 557, 557-bis, 557 quarter, L. 296/2006

Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. **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 (quindi triennio 2011-2013);**

2) Art. 9 comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n.78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 - LAVORO FLESSIBILE.

Tale norma modificata più volte nel corso degli anni prevede che a decorrere dal 2011, le amministrazioni, possono avvalersi di **personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 100 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009**. Rientra in tale limite anche la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni. Tali limiti non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti.

Numerosi sono state le richieste avanzate dai comuni a chiarimento dell'applicazione della normativa richiamata per poter rispettare tali limiti e individuare quali componenti debbano essere considerate incluse

ovvero escluse per il rispetto delle disposizioni previste dall'art. 1, comma 557 e ss della L. 296/2006 e dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, in particolare relativamente alle **spese per convenzioni**. Tali questioni sono state poste dai Comuni alle diverse Sezioni regionali della Corte dei Conti che si sono espresse con orientamenti contrapposti.

Come riferito dal responsabile dell'ufficio ragioneria e dall'ufficio personale del Comune la difficoltà negli ultimi anni è stata quella di comprendere come contabilizzare le spese di personale inerenti le convenzioni stipulate con altri comuni, ai sensi dell'art. 14 CCNL 2004 o dell'art. 30 del TUEL e per le convenzioni stipulate attraverso l'istituto previsto dall'art. 1, comma 557 della L. 311/2004.

Preso atto che il Comune di Loreo sino all'anno 2017 ha computato tra le spese soggette ai limiti di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010 sia le spese per **convenzioni** ex art. 14 del CCNL 2004, sia le convenzioni per la gestione in forma associata di funzioni o servizi (art. 30 del TUEL) con altri enti pubblici come componenti della spesa di lavoro flessibile (in tal senso si è espressa la Corte dei Conti, Regione Campania, parere 180/2012/PAR, in senso opposto Corte dei Conti Veneto 845/2012/PAR, Lombardia 414/2013/PAR e 477/2013/PAR). La spesa sostenuta per i rapporti di lavoro instaurati attraverso l'istituto previsto dall'art. 1, comma 557 della l. 311/2004, con un orario eccedente le 36 ore settimanali già svolte presso l'ente di appartenenza è stata contabilizzata, invece, come spesa da computare all'interno della spesa di lavoro ordinario (in tal senso si era espressa la Corte dei Conti del Veneto pareri n. 17/2008/PAR e n. 955/2012/PAR, Corte dei Conti del Piemonte n. 3/2009/PAR, n. 200/2012/PAR, n. 249/2012/PAR/3/2009/PAR in senso contrario la Corte dei Conti della Lombardia n. 118/2012/PAR, Corte dei Conti del Molise n. 35/2015/PAR, Corte dei Conti Puglia n. 99/2012/PAR, Corte dei Conti Umbria n. 41/2013/PAR).

A chiarimento di quali voci di spesa debbano essere contabilizzate nei limiti di spesa ordinaria e quali nei limiti di spesa del lavoro flessibile è intervenuta la Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, con le deliberazioni **n. 23/SEZAUT/2016/QMIG** e **n. 12/SEZAUT/2017/QMIG** che ha delineato un quadro applicativo chiaro e completo e a cui dall'anno 2018 questo comune si è adeguato.

Il principio fondamentale esplicitato in tali deliberazioni e al quale bisogna sempre ricondurre la spesa e che si riporta testualmente: *“il campo di applicazione dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 deve intendersi riferito alle ipotesi di conferimento di incarichi, di vario genere, finalizzati all'instaurazione di nuovi rapporti a tempo determinato che producono un incremento della spesa per il personale. La ratio dell'art. 9, comma 28, appare, inoltre, chiaramente rinvenibile nella volontà di limitare la spesa per le assunzioni di personale con tipologie contrattuali a tempo determinato finalizzate ad eludere i vincoli in materia di assunzioni di personale a tempo indeterminato. Né può trascurarsi la volontà di ricondurre il lavoro flessibile nell'alveo naturale dei requisiti di temporaneità o eccezionalità previsti dall'art. 7, comma 6, e dell'art. 36, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, evitando che il relativo utilizzo si trasformi in un mezzo per colmare le lacune ordinarie dell'Ente. Devono ritenersi, pertanto, escluse dalle limitazioni di cui all'art. 9 del d.l. n. 78/2010, le modalità di utilizzo del personale che, senza comportare un incremento della spesa complessiva, siano dirette ad ottimizzare l'allocazione delle risorse umane attraverso una distribuzione più efficiente sul territorio, realizzata con la cessione dell'attività lavorativa di dipendenti ovvero con la costituzione di uffici comuni per la gestione in forma associata di funzioni e servizi (art. 30 TUEL). Il miglioramento dell'economicità nella gestione del lavoro pubblico costituisce, infatti, un obiettivo di interesse primario che il legislatore ha costantemente perseguito in questi ultimi anni”*. Concludendo, in merito alle diverse tipologie di convenzioni che possono essere stipulate tra enti pubblici

devono intendersi escluse dalle limitazioni di cui all'art. 9 del d.l. n. 78/2010:

- le modalità di utilizzo del personale che, senza comportare un incremento della spesa complessiva, siano dirette ad ottimizzare l'allocazione delle risorse umane attraverso una distribuzione più efficiente sul territorio, realizzata con la cessione dell'attività lavorativa di dipendenti ovvero con la costituzione di uffici comuni per la gestione in forma associata di funzioni e servizi (art. 30 TUEL). Il miglioramento dell'economicità nella gestione del lavoro pubblico costituisce, infatti, un obiettivo di interesse primario che il legislatore ha costantemente perseguito in questi ultimi anni;
- gli Enti che utilizzano l'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre Amministrazioni locali entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, sostituendosi, in tutto o in parte, all'Ente titolare del rapporto di lavoro sul piano economico, organizzativo e funzionale, art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004, entro pertanto le 36 ore settimanali (c.d. scavalco condiviso) ;

- l'attività lavorativa di dipendenti prestata ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22 gennaio 2004, che non comporti nel complesso dei due enti un incremento della spesa;
- attività lavorativa prestata mediante l'utilizzo dell'istituto del comando a condizione che le economie di spesa realizzate dall'ente cedente non concorrano a finanziare spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni. L'ente cedente dovrà verificare in concreto che i conseguenti risparmi di spesa non alimentino spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni, computando figurativamente nei limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78 del 2010 l'importo delle economie realizzate nell'ambito del lavoro flessibile.

devono intendersi incluse nelle limitazioni di cui all'art. 9 del d.l. n. 78/2010:

- gli Enti che utilizzano l'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre Amministrazioni locali oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, sostituendosi, in tutto o in parte, all'Ente titolare del rapporto di lavoro sul piano economico, organizzativo e funzionale, art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004, oltre pertanto le 36 ore settimanali e sino ad un massimo di 48 settimanali (c.d. scavalco d'eccedenza);
- convenzioni stipulate tra enti ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2004 e/o dell'art. 30 del TUEL quando vi sia un incremento della spesa complessiva.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 2 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art.4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 89 del TUEL prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione 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. 33 del d.lgs. 165/2001 come modificato dall'art.16, comma1,della legge 183/2011, dispone:
 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, comma1, 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.
 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”; Rilevata la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del TUEL, e dato atto che l'ente può modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

Richiamato in particolare l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

«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 esecuzione delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001 occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati anche al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

Viste in tal senso le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” (DM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

Ritenuto, pertanto, di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale, da aggiornare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente;

Richiamate inoltre le seguenti disposizioni vigenti in tema di capacità assunzionale a tempo indeterminato:

<p>Per gli anni 2019 e ss: art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e s.m.i.</p>	<p>è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato in misura corrispondente ad una spesa pari al 100% per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, essendo venuto meno il regime limitativo previsto sulle cessazioni degli anni 2016 e 2017;</p>
<p>dall'anno 2016: art. 1, comma 228, della legge 208/2015</p>	<p>è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato in misura corrispondente ad una spesa pari alle cessazioni intervenute nel 2016 e 2017: 25% della spesa per la generalità degli enti, 75% per gli enti superiori a 1.000 abitanti con un rapporto dipendenti/popolazione inferiore a quelli previsti per gli enti in dissesto (cfr. Decreto Ministero dell'Interno del 24 luglio 2014);</p>
<p>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.</p>	

Atteso il rapporto popolazione su dipendenti per il Comune di Loreo si attesta sul valore di 1 dipendente ogni 218 residenti, inferiore al parametro fissato dal Decreto Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017, pari a 1/150 per i comuni di analoga dimensione demografica;

Ritenuto , a questo punto, di verificare le proprie disponibilità con riferimento a:

- Spese di Personale;
- Capacità assunzionali a tempo indeterminato;
- Lavoro Flessibile;

SPESA di PERSONALE:

Preso atto che l'art. 156 del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, ha abrogato la lettera a) dell'art. 1, comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quarter, della legge 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, è pari a **647.183,88**:

SPESA DEL PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI DELL'ART. 1, COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	MEDIA DEL TRIENNIO
606.671,51	676.144,13	658.736,01	<u>647.183,88</u>

Atteso che, come indicato nella relazione in premessa del presente provvedimento, la spesa per le convenzioni per l'attività lavorativa di dipendenti prestata ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22 gennaio 2004, e ai sensi dell'art. 30 del TUEL, che non comporti nel complesso dei due enti un incremento della spesa è contabilizzata nella spesa di lavoro ordinario e, che per il triennio 2019/2021, è stata stimata in euro 36.600,00 per ciascun anno;

Viste la nota del Dipartimento della Funzione pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazione sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione del servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella d'ingresso; e la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati contabili il riferimento "al triennio precedente", inserito nell'art. 4, comma 3, del D.L. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3 del D.L. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità;

Ritenuto opportuno, quantificare sulla base delle predette indicazioni, procedere alla quantificazione del budget assunzionale calcolate in base alle cessazioni 2016, 2017, 2018 ed alle cessazioni previste per l'anno 2019 e 2020, e per cui il riepilogo sintetico delle facoltà assunzionali per il triennio 2019-2021, sulla base delle stesse cessazioni passate e previste sulla scorta delle assunzioni da programmare, è come di seguito calcolato:

anno 2016 e 2017

Codice dipendente	Data fine lavoro	COSTO	Posizione Giuridica	CAUSALE
Nessuna cessazione				

anno 2018

Codice dipendente	Data fine lavoro	COSTO	Posizione Giuridica	CAUSALE	DESTINAZIONE
20	28/02/2018	27.552,08*	B3 – operaio specializzato	Quiescenza	
90	30/06/2018	30.343,86*	C1 – agente di polizia locale	Dimissioni	Somme già utilizzate per assunzione dal 01.03.2019 mediante scorrimento graduatoria

anno 2019 e 2020

Codice dipendente	Data fine lavoro	COSTO	Posizione Giuridica	CAUSALE
Nessuna cessazione				

Anno 2021

Codice dipendente	Data fine lavoro	COSTO	Posizione Giuridica	CAUSALE
4	30/06/2021	30.343,86*	C1 – assistente amministrativo	Quiescenza

*I dati economici riportati si riferiscono alla spesa tabellare iniziale di accesso alla categoria, calcolata per 13 mensilità e comprensiva degli oneri riflessi.

	Budget assunzionale 2016	Budget assunzionale 2017	Budget assunzionale 2018	Budget assunzionale 2019	Budget assunzionale 2020	Budget assunzionale 2021	Budget assunzionale 2022
Importo calcolato su cessazioni anno precedente	0,00	0,00	0,00	57.895,94	0,00	0,00	30.343,86
Residui non utilizzati negli anni precedenti	0,00	0,00	0,00	0,00	12.380,15	12.380,15	12.380,15
Totale disponibilità nell'anno	0,00	0,00	0,00	57.895,94	12.380,15	12.380,15	42.7243,01
Importo utilizzato nell'anno per assunzioni				45.515,79*	0,00	0,00	42.724,01
Residuo da riportare per anno successivo	0,00	0,00	0,00	12.380,15	12.380,15	12.380,15	42.724,01

*Assunzione di un agente Polizia Locale dal 01/03/2019 già programmata nel piano 2018/2020 e assunzione di un part-time 18 ore settimanale, posizione giuridica C1 (vedi piano assunzioni sottostante);

Preso atto delle relazioni presentate dai responsabili dei servizi con le quali viene dichiarato che in nessuna delle quattro aree si rilevano situazioni di soprannumero o eccedenza di personale, ma anzi che vi è una carenza di personale; in particolare il responsabile dell'area II segnala la necessità nei servizi demografici di provvedere all'assunzione di una unità, C1 con il profilo di assistente amministrativo (almeno 18 ore settimanali), il responsabile dell'area III segnala la necessità di un'assunzione di una persona con adeguate capacità professionali in quanto a seguito della riorganizzazione dell'ente (anno 2017) sono state da un lato attribuiti nuovi servizi e dall'altro ridotto il personale assegnato, il responsabile dell'area IV che rileva genericamente una carenza strutturale di personale;

Ritenuto, pertanto, sulla base delle risorse finanziarie disponibili (allegato B al presente provvedimento) di programmare il fabbisogno di personale per il triennio 2019/2021, prevedendo:

PERSONALE	ANNO 2019 NUMERO	IMPORTO STIMATO 2019	ANNO 2020 NUMERO	IMPORTO STIMATO 2020	ANNO 2021 NUMERO	IMPORTO STIMATO 2021
Cessazioni	0	0	0	0	1	
Personale nuove assunzioni	1	30.343,86 (già programmato nel piano 2018/2020 – assunzione dal 01/03/2019)	0	0	1	30.343,86**
	1	15.171,93*				

* Tale assunzione è per un C1, part-time 18 ore settimanali, da assumere in corso d'anno stimata (importo stimato per 6 mesi 8.000,00 circa);

** Tale assunzione a copertura della cessazione del C1 sarà possibile solo mediante l'istituto della mobilità (importo stimato per 6 mesi 15.171,93), per assunzione mediante scorrimento graduatoria o concorso dal 2022.

anno 2019: assunzione per garantire il rispetto del limite della spesa di personale valore medio di riferimento 2011/2013 di un categoria giurica C1 istruttore amministrativo e/o agente di polizia, part-time 18 ore settimanali, la specifica figura verrà successivamente individuata con apposito provvedimento dalla Giunta Comunale;

anno 2020: nessuna assunzione;

anno 2021: assunzione mediante mobilità volontaria esterna, di una posizione di categoria C1, assistente amministrativo dal 01.07.2021 (assumibile per scorrimento graduatoria/concorso pubblico solo dal 2022);

LAVORO FLESSIBILE

Atteso che per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro, cantieri lavoro, tirocini formativi, convenzioni con altri enti c.d. "scavalco d'ecedenza"...) l'art 9 comma 28 del D.Lgs. 31 maggio 2010 n 78, e successive modificazioni ed integrazioni, stabilisce che **non può essere superiore al 100 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009**, spesa che va comunque contabilizzata anche nell'aggregato "spesa del personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006;

Preso atto che con deliberazione di G.C. n. 138 del 29.12.2018 è stato approvato lo schema di convenzione, finalizzato ad avviare un rapporto di lavoro attraverso l'istituto giuridico previsto dalla L. 311/2004, art. 1 comma 557, svolto al di fuori del normale orario d'ufficio per garantire la presenza di un comandante di polizia locale, la cui convenzione è stata sottoscritta in data 04 gennaio 2019;

Ritenuto, quindi, di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, come da seguente tabella riassuntiva così determinata:

Riferimento		Totale del periodo
Art. 9 c.28 1°periodo (t.determ.-convenz.-co.co.co.) - 2009	Conv. Polizia Locale Conv. Ass. Sociale	10.860,20 1.000,00
Art. 9 c.28 2°periodo (cfl o altri rapporti di formazione-sommistrazione di lavoro-lavoro accessorio) - 2009	Borsa Lav M.A.	192,57
totale		12.052,77
<i>Importo previsto per l'anno 2019:</i>		
Convenzione con il comune di Porto Viro		12.052,77
<i>totale</i>		12.052,77

Preso atto che:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale per il 2018, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli responsabili apicali dell'Ente, conservate in atti, e tale ricognizione ha dato esito negativo;

- l'ente ha rispettato il Patto di Stabilità interno per l'anno 2015 e gli obiettivi del pareggio di bilancio per l'anno 2016 e 2017, e il rispetto tendenziale degli obiettivi anche per il 2018 come da monitoraggio trasmesso al MEF, agli atti d'ufficio;

- è attiva la piattaforma di certificazione dei crediti;

- l'ente è rispettoso degli obblighi sanciti dall'articolo 9 comma 1 quinquies del D.L. 113/2016.

Dato atto che la dotazione di personale in essere nell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 29,6 gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Rilevato a tal fine che il valore medio della spesa di personale del Comune per gli anni 2011-2013 è pari a €. 647.183,88 e che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.292/2006, dell'ultimo consuntivo approvato è stata pari a €. 607.960,01 e in sede previsionale la spesa di personale per il triennio 2019-2021 tale dato si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013 (vedi allegato B);

Dato atto che il margine assunzionale maturato con le cessazioni intervenute nel triennio precedente, inteso in senso dinamico, consente l'adozione di questo programma di reclutamento, come risulta dai prospetti soprariportati;

Valutato pertanto, in attuazione delle citate linee di indirizzo e con quanto disposto dall'art. 6 del D.Lgs 165/2001, di approvare la dotazione organica dell'Ente quale rimodulazione della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni, garantendone la neutralità finanziaria;

Considerato che la dotazione organica allegata alla presente deliberazione si muove in coerenza con le linee guida sui fabbisogni di personale (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018) in termini di rispetto dei vincoli finanziari (punto 2.2 delle linee di indirizzo)

Evidenziato che sul presente provvedimento non è necessaria la procedura di informazione come previsto negli artt. 4 e 7 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018;

Acquisito il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 239 D.Lgs 267/2000 con Verbale n. 41 del 13.02.2019 (ns. prot. 1931);

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica del Responsabile del Servizio e del Responsabile dei Servizi Finanziari, espresso ai sensi dell'art. 49 1° comma del T.U. – D.Lgs. n° 18/08/2000 n° 267;

Con voti favorevoli e unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

Per le motivazioni riportate in premessa che qui si intendono integralmente riportate:

1. di approvare la dotazione organica dell'Ente, intesa quale strumento dinamico per definire la consistenza del personale in essere e dei fabbisogni programmati, come da allegato A;
2. di dare atto che la consistenza finanziaria della dotazione organica rientra nei limiti di spesa di personale previsti dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006, come da allegato B;
3. di disporre in particolare che il Piano triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2019/2021 autorizza la copertura dei seguenti posti vacanti di organico:
 - **anno 2019:** assunzione per garantire il rispetto del limite della spesa di personale valore medio di riferimento 2011/2013 di un categoria giuridica C1 assistente amministrativo e/o agente di polizia, part-time 18 ore settimanali, la specifica figura verrà successivamente individuata con apposito provvedimento dalla Giunta Comunale;
 - **anno 2020:** nessuna assunzione;
 - **anno 2021:** assunzione mediante mobilità volontaria esterna, di una posizione di categoria C1, assistente amministrativo dal 01.07.2021 (assumibile per scorrimento graduatoria/concorso pubblico dal 2022);
4. di autorizzare, in via generale, che la sostituzione di personale cessato dal servizio successivamente alla presente deliberazione, possa essere esperita mediante ricorso alla mobilità tra Enti, ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.165/2001, senza ulteriori integrazioni del piano occupazionale e nel rispetto comunque dei vincoli di spesa vigenti;
5. di autorizzare per il triennio in esame le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;

6. di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
7. di disporre che il presente documento programmatico, come disciplinato al paragrafo 8.2 del principio contabile applicato concernente la programmazione, venga approvato autonomamente dal DUP ed una volta concluso l'iter di approvazione venga inserito nel DUP in corso di predisposizione;
8. di allegare copia del presente deliberato al Bilancio di Previsione 2019-2021.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE



IL SEGRETARIO

REFERTO DI PUBBLICAZIONE N. 270

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio del Comune il giorno 27 FEB. 2019 ove resterà per 15 giorni consecutivi (art. 124 - comma 1° del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267).

IL MESSO COMUNALE

Albertino Pelestino

La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi del D.lgs. 267/2000, il giorno _____

decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3°).

IL SEGRETARIO

Data _____
