

OGGETTO	APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019/2021 - REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
---------	--

LA GIUNTA COMUNALE

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019/2021 – RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Proposta di deliberazione

Premesso che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs. n. 267/2000 e dal D. Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche

Visti:

- l'art. 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni, che testualmente recita *“al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482”*;
- l'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come da ultimo modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo cui *“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n.95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta*

fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. 4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali (
...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”;

Visto inoltre l’art.6-ter del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, le 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. 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell’economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, di cui all’articolo 60. 3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all’articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio Sanitario Nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministero della salute. 4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all’articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l’acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni. 5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica 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 è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”;

Rilevato:

- che il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA. con decreto della Funzione Pubblica 08 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- che le citate 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 dalle altre norme specifiche vigenti;
- che l’articolo 22, comma 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce 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";

- che le stesse linee guida hanno chiarito 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 dagli enti prima della pubblicazione del D.M.;

Visti:

- l'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni, in tema di assunzioni, che recita:

"1. 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. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. 2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze. 3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente. 4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo

*o
";*

- l'art. 89, comma 5, del D.Lgs. n.267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disestati e strutturalmente deficitari, i comuni 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;

Richiamato l'art. 33 del D. Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, come sostituito dall'art. 16 della legge 12 novembre 2011, n. 183, relativo alle eccedenze di personale, che dai commi 1 a 4 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, 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. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area"

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Considerato che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n.75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare preliminarmente all'attuazione del piano triennale dei fabbisogni del personale, tenendo sempre presente, nel caso degli enti locali, che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;

Atteso che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione della spesa;

Considerato il quadro normativo vigente in materia, come da ultimo delineato, in particolare:

- l'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss.mm. secondo cui , ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti soggetti a Patto di Stabilità (ora soggetti al "pareggio di bilancio", come previsto dalla Legge di Stabilità 2016), 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: (...) :

1. 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;
 2. contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali
- l'art. 1, comma 557-bis, della legge n. 296/2006 e ss.mm. secondo cui, ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente;
 - l'art. 1, comma 557-ter, della legge n. 296/2006 e ss.mm. che testualmente recita *"in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno."*;
 - l'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006 e ss.mm. secondo cui 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 legge di modifica;
 - l'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014 conv. con Legge 114/2014, che ha previsto che negli anni 2014 e 2015, gli Enti Locali soggetti al patto di stabilità interno possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 60% delle spese relative al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La percentuale è incrementata all'80% per gli anni 2016 e 2017 e al 100% a decorrere dal 2018;

Dato atto, altresì:

- che il calcolo del budget assunzionale è operato applicando i criteri stabiliti dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica - DFP 0011786 P-4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011 (punto 14), che ha precisato, tra l'altro, che la locuzione "spesa corrispondente alle cessazioni" va interpretata nel senso di "spesa annuale", ossia, ai fini del computo delle sopra indicate percentuali, i risparmi realizzati per cessazioni vanno calcolati sempre sui 12 mesi e non sulla frazione di anno effettivamente lavorata dal dipendente cessato;
- che la medesima circolare precisa, inoltre, che non devono essere computati nel budget assunzionale le assunzioni/cessazioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n.68, nel solo limite della copertura della quota d'obbligo;
- che, per consolidato indirizzo interpretativo della Corte dei Conti, le acquisizioni/cessioni di personale realizzate tramite l'istituto della mobilità volontaria ex art. 30 Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, tra enti sottoposti a vincoli assunzionali, non incidono sul budget assunzionale a disposizione degli enti, in quanto le stesse sono finanziariamente "neutre". Tra l'altro l'orientamento risulta, inoltre, confermato a livello normativo dal disposto:

- dell'art. 14, comma 7, del Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con Legge 7 agosto 2012 (*"Le cessazioni dal servizio per processi di mobilità... non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over"*);
- dell'art. 1, comma 47, della Legge 30 dicembre 2004, n. 311, (*"In vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente"*);
- che le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge 68/1999, nel limite della quota d'obbligo non sono soggette a limitazioni di capacità assunzionale;

Rilevato:

- che la capacità assunzionale per il triennio 2019/2021 risulta essere quella definita nell'allegato 1-A) alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;
- che il piano assunzioni triennio 2019/2021 comprese le assunzioni a tempo determinato risulta essere quello definito nell'allegato 1-B) alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;
- che il piano occupazionale anno 2019 risulta essere quello definito nell'allegato 1-C) alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;
- che 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 risultano essere quantificate come da allegato 1-D) alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;
- la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a Euro 965.779,95 (spesa media 2011/2013 certificata dai revisori dei conti);
- che la consistenza della dotazione organica così come rimodulata in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, risulta essere quella definita nell'allegato 1-E) alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale e che con la stessa viene garantita la neutralità finanziaria rispetto al potenziale limite finanziario massimo;

Rilevato che per la definizione del piano triennale del fabbisogno di personale sono state verificate:

1. le risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui i dipendenti 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, la distinzione del tipo assunzione se a tempo indeterminato o flessibile anche in funzione dell'evoluzione normativa, ovvero delle nuove tecnologie richieste in termini di specializzazione, del Settore/ufficio/area di riferimento, accertando come che tale

personale sia necessario al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o operativi dell'ente come definiti nel piano della performance;

2. la mancanza, in relazione alle attività svolte, di eccedenze di personale nelle diverse Unità Organizzative, ai sensi dell'art.33 del d.lgs.165/01;

Considerato che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

1. abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
2. abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
3. abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165);
4. abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
5. abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 475 lett e) Legge 232/2016;
6. abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016, n. 232);
7. abbiano provveduto all'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato e all'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113).
8. abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento;
9. Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto;

Dato atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

- con riferimento al precedente punto 1), che il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020 è stato approvato con deliberazione G.C. n. 30 in data 14.02.2018 e successivamente integrato con deliberazioni n. 70 in data 17.04.2018 e n. 114 del 9.07.2018 e che il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021 è approvato con il presente provvedimento;
- con riferimento al punto 2) si dà atto che è stata verificata l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30

marzo 2001, n. 165), come da attestazioni acquisite dai responsabili di servizio agli atti dell'Ente;

- con riferimento al punto 3) con propria precedente deliberazione n. 7 del 05/02/2019 è stato adottato il Piano Triennale delle Azioni Positive anni 2019/2021;
- con riferimento al punto 4), l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296) risulta rispettato, sia sulla base delle risultanze del rendiconto 2017 e sul bilancio di previsione 2018/2020, come indicato nel prospetto 2) allegato alla presente deliberazione;
- con riferimento al punto 5) e 6), in base alle risultanze rendiconto 2017, si è conseguito un saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 475 lett e) Legge 232/2016 e l'Ente ha effettuato la relativa certificazione trasmessa, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato.
- con riferimento al punto 7) che l'Ente:
 1. ha approvato il bilancio di previsione per l'esercizio 2018/2020 con deliberazione CC n. 9 in data 28/02/2018 ed ha effettuato la dovuta trasmissione al sistema BDAP entro i trenta giorni dall'approvazione.
 2. ha approvato il rendiconto 2017 con deliberazione CC. n. 16 in data 21/05/2018 e ha rispettato il termine di trenta giorni dalla approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche.
 3. con deliberazione C.C. n. 39 del 26/09/2018 il bilancio consolidato per l'esercizio finanziario anno 2017 ed ha rispettato il termine di trenta giorni, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche.
- con riferimento al punto 8) che l'Ente, per l'esercizio 2018, non è stato assegnatario di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243.
- con riferimento al punto 9) che in base ai parametri definenti lo stato di deficitarietà strutturale l'Ente non risulta ente deficitario.

VISTO l'art. 35-bis del decreto-legge n. 113/2018 convertito con modificazioni in legge n. 132/2018, (rubricato: "Disposizioni in materia di assunzioni a tempo indeterminato di personale della polizia municipale"), introdotto in fase di conversione in legge, che prevede: *"al fine di rafforzare le attività connesse al controllo del territorio e di potenziare gli interventi in materia di sicurezza urbana, i comuni che nel triennio 2016-2018 hanno rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica possono, nell'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, assumere a tempo indeterminato personale di polizia municipale, nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016 e fermo restando il conseguimento degli equilibri di bilancio. Le cessazioni nell'anno 2018 del predetto personale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale"*.

CONSIDERATO che si ravvisa la necessità ed urgenza di provvedere a garantire la continuità dell'espletamento delle funzioni di polizia locale, a tutela della sicurezza pubblica, ed in particolare:

1. alla assunzione a tempo indeterminato di un agente di polizia Locale – categoria C) a tempo pieno per tourn-over di agente cessato nel corso dell'anno 2018.
2. alla trasformazione a tempo pieno del contratto di lavoro di altro agente di polizia locale assunto nell'anno 2018 con contratto di lavoro part-time in attuazione del piano del fabbisogno del personale 2018/2020 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 30 in data 14.02.2018, come modificato con deliberazione n. 114 del 9.07.2018.
3. alla proroga del contratto di lavoro a tempo determinato di un agente di polizia locale in scadenza al 7.02.2019, nelle more dell'espletamento delle procedure necessarie per l'assunzione di cui al punto 1.

VISTO l'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001, n. 448 (L. Finanziaria per l'anno 2002), che prevede che a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 527 dicembre 1997, n. 449 e smi;

Verificato inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

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

Visto il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, reso in data 6/2/2019, agli atti prot. n. 1476;

Si propone

1. Di prendere atto che, come da documentazione agli atti, a seguito della ricognizione prevista dall'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, non risultano nel Comune di Torreglia eccedenze di personale rispetto alle necessità di funzionamento degli uffici e servizi comunali.
2. di approvare il piano triennale del fabbisogno di personale anni 2019/2021, allegato 1) alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale, e così composto:
 - allegato 1-A) "capacità assunzionale per il triennio 2019/2021"
 - allegato 1-B) "piano delle assunzioni triennio 2019/2021", comprensivo delle assunzioni a tempo determinato
 - allegato 1-C) "piano occupazionale anno 2019"
 - allegato 1-D) "spesa personale anno 2019"
 - allegato 1-E) "dotazione organica 2019/2021"
 - allegato 1-F) "dotazione organica 2019/2021 per profili"

3. di dare atto che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a Euro 965.779,95 (spesa media 2011/2013 certificata dai revisori dei conti);
4. di dare atto che la dotazione organica rimodulata con il presente atto garantisce la neutralità finanziaria rispetto al potenziale limite finanziario massimo ed è coerente alle linee di guida sui fabbisogni di personale DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018;
5. di dare atto che il piano triennale del fabbisogno del personale 2019/2021 è rispettoso di tutti i limiti relativi al contenimento di spesa e alla capacità assunzionale e 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;
6. di autorizzare per il triennio 2019/2021 le assunzioni così come individuate nel piano triennale del fabbisogno personale 2019/2021 di cui all'allegato 1-B), nei modi e nei termini previsti nel piano occupazionale 2019 (allegato 1-C);

7. di approvare specificatamente, con riferimento all'anno 2019:

- l'assunzione a tempo indeterminato di un agente di polizia Locale – categoria C. a tempo pieno per tourn-over di agente cessato nel corso dell'anno 2018, mediante utilizzo di graduatorie vigenti in altri Enti locali ai sensi dell'art. 3, comma 61, della legge 24 dicembre 2003, n. 350 e ss.mm. (previo adempimento di quanto previsto dall'art. 34-bis del D.lgs. 165/2001 in tema di mobilità del personale in disponibilità).

- la trasformazione a tempo pieno del contratto di lavoro di altro agente di polizia locale assunto nell'anno 2018 con contratto di lavoro part-time in attuazione del piano del fabbisogno del personale 2018/2020 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 30 in data 14.02.2018, come modificato con deliberazione n. 114 del 9.07.2018.

- la proroga del contratto di lavoro a tempo determinato di un agente di polizia locale cat. C, in scadenza al 7.02.2019, nelle more dell'espletamento delle procedure necessarie per la copertura del posto in organico.

8. di dare atto che la spesa derivante dal suddetto Piano Triennale del Fabbisogno è coerente con le previsioni di spesa del personale contenute nel Bilancio 2018/2021, e con il redigendo bilancio di previsione 2019/2021, tenuto conto della tempistica prevista per le assunzioni e con il dettato di cui all'art. 557 della Legge 296/2006 (Finanziaria anno 2007) e succ. mod. in tema di riduzione della spesa di personale, demandando ad apposita attestazione autonoma e successiva la coerenza finanziaria con i documenti di programmazione in fase di predisposizione alla data di deposito della presente proposta di deliberazione;
9. di disporre che il presente documento programmatico, concluso l'iter di approvazione venga inserito nella nota di aggiornamento al DUP in corso di predisposizione ed allegato al bilancio di previsione 2019/2021;

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la suesposta proposta di deliberazione;

VISTI gli allegati pareri dei responsabili dei servizi interessati, conseguiti secondo quanto prescritto all'art. 49 del D.Lgs. 18.08.00, n. 267;

Con voti favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

- di approvare senza modifiche la suindicata proposta di deliberazione.

Successivamente, riscontrata l'urgenza di dover provvedere in merito, con distinta votazione unanime

DELIBERA

- di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, a norma dell'art. 134, 4^ comma del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis ed allegati alla presente deliberazione.

OGGETTO	APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019/2021 - REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
---------	--

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

IL SINDACO
LEGNARO FILIPPO

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

IL Segretario Generale
VISCANTI MARIO

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

Capacità assunzionale triennio 2019/2021

A seguito delle cessazioni del personale intervenute derivanti dalle cessazioni negli anni 2016/2017e delle assunzioni effettuate nell'anno 2017 risultano i seguenti resti da utilizzare:

Anno	Budget assunzionale	Importo	Budget utilizzato	Resti da utilizzare
2017	Totale budget anno 2017 derivante cessazioni anno 2016	€ 34.850,60	//	€ 34.850,60
2018	Totale budget 2018 derivante cessazioni anno 2017	//	26.282,28	//
Totale residui da utilizzare		€ 34.850,60	€ 26.282,28	€ 8.568,32

Piano assunzioni triennio 2019/2021

Le assunzioni personale a tempo indeterminato:

<u>Cat</u>	<u>Anno</u>			<u>Regime orario</u>	<u>Modalità di assunzione</u>	<u>Utilizzo budget</u>		
	<u>2019</u>	<u>2020</u>	<u>2021</u>			<u>Anno 2019</u>	<u>Anno 2020</u>	<u>Anno 2021</u>
<u>C</u>	1			<u>Tempo pieno</u>	<u>Utilizzo graduatorie di altri enti e/o concorso pubblico</u>	33.318,97		
<u>C</u>	1			<u>Passaggio da p.time a tempo pieno</u>		5.657,00		
<u>Totale</u>	1					38.957,97		

1. Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2019-2021 e rispetto del limite di assunzione.

Per le assunzioni a tempo determinato l'art. 9 comma 28 del D.L. 78/10 così come modificato dall'art. 11 comma 4 bis del D.L. 90/2014 e dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, conv. in legge n. 160/2016 prevede:

- il rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009);
- esclusione dei suddetti vincoli per le assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1, del Tuel;

Si prevede per nel triennio l'attivazione di n. 1 contratto a tempo determinato ex art. 90, comma 1, del D.lgs 267/2000 in attesa dell'assunzione del dipendente di categoria C a tempo pieno previsto nel piano del fabbisogno.

Il costo quindi è già previsto nell'allegato 1- B).

Piano occupazionale anno 2019

Il piano occupazionale anno 2019 risulta essere così definito :

a) Assunzione a tempo indeterminato di:

- **n.ro 1 Agente Polizia Municipale cat. Ca** tempo pieno da assegnare al Comando Polizia Municipale con decorrenza successiva al 28/2/2019 e da acquisire mediante utilizzo graduatorie altri enti e/o concorso pubblico;

b) Assunzione a tempo determinato di:

- **n.ro 1 Agente Polizia Municipale cat. Ca** tempo pieno da assegnare al Comando Polizia Municipale con decorrenza successiva al 28/2/2019 e da acquisire mediante utilizzo graduatorie altri enti (in attesa dell'assunzione dell'agente a tempo indeterminato).

Spesa personale anno 2019

(compresa nuova assunzione e passaggio da part time a tempo pieno di un dipendente in categoria C)

SPESE MACRO AGGREGATO 101	
	COMPETENZE
Stipendi	512.005,56
Anzianita'	6.806,34
Aumento contrattuale	24.678,68
Comparto	1.118,76
Indennità vacanza contrattuale	262,08
Elemento perequativo	4.965,64
Indennità professionali	24.258,26
Tredicesima	45.185,12
Retribuzione Posizione	32.137,96
Assegno nucleo familiare	2.996,61
TOTALE	654.415,01
FONDO RISORSE DECENTRATE	
Procedimento e indennità professionali	24.637,20
Indennita' di Comparto (Carico Fondo)	10.750,00
Indennità di risultato	8.034,50
Trattamento Accessorio	12.700,00
Diritti di segreteria	3.000,00
TOTALE	59.121,60
FONDO STRAORDINARIO	
Straordinario	7.282,00
TOTALE	720.818,61

Piano assunzioni 2019		
Spesa Assunzioni Piano Occupazionale Anno 2019 Al netto di Oneri Riflessi e Irap		26.587,58
TOTALE COMPLESSIVO COMPETENZE		26.587,58

ONERI RIFLESSI COMPLESSIVI		
CPDEL		177.278,34
INADEL		29.561,05
INAIL		9.382,30
INPS (DS ENAOLI)		445,94
FONDO PERSEO		4.216,65
TOTALE COMPLESSIVO ONERI RIFLESSI		220.884,28
TOTALE MACRO AGGREGATO 101		968.290,47

Buoni Pasto		10.000,00
IRAP		62.304,11
TOTALE MACRO AGGREGATO 102		72.304,11

ALTRE SPESE del personale		
Personale in convenzione con Comuni di Galzignano Terme e Teolo		
Personale temporaneo		
TOTALE COMPLESSIVO		49.070,00

Verifica rispetto limite finanziario massimo

	Media triennio 2011/2013	2019 previsione
Spese macro aggregato 101	952.901,66	968.290,47
Spese incluse macro aggregato 103		10.000,00
Irap macro aggregato 102	59.274,96	62.304,11
Personale in convenzione con Comuni di Galzignano Terme e Teolo	36.670,00	36.760,00
Personale temporaneo (progetti POR FSE e nonni vigili)		12.400,00
Contributo a Consorzio BPA	3.600,00	3.900,00
TOTALE SPESE PERSONALE	1.052.446,62	1.093.654,58
Spese di personale escluse:	86.666,97	159.505,83
TOTALE	965.779,65	934.148,75

Allegato 1-E) alla deliberazione G.C. n. 10 del 7/2/2019

**Dotazione organica
2019/2021**

A seguito delle previsioni contenute nel Piano dei Fabbisogni di cui all'allegato B) , la Dotazione Organica anni 2019/2021 risulta così modulata :

Il Personale già in servizio comprensivo del personale in corso di assunzione derivante dal Piano Occupazione anno 2018 risulta essere:

Categoria	Personale in servizio al 31/12/2018	Assunzione derivanti dal Piano Occupazionale 2018	TOTALE
D3	1		1
D1	3		3
C	13	1	14
B3	1	0	1
B1	4	0	4
A1	1	0	1
TOTALI	23	1	24

Dotazione organica 2019/2021 per profili professionali

La dotazione organica suddivisa per profili professionali risulta essere la seguente:

PROFILO PROFESSIONALE E CATEGORIA	N.RO POSTI
CATEGORIA D3	
Funzionario Tecnico Architetto	1
Funzionario Amministrativo	1
TOTALE	2

CATEGORIA D	
Assistente Sociale	1
Istruttore Direttivo Contabile	1
TOTALE	2
CATEGORIA C	
Agente P.M	3
Istruttore Culturale	1
Istruttore Amministrativo Contabile	2
Istruttore – Esperto attivita' Tributarie	1
Istruttore Tecnico	3
Istruttore Amm.vo settore sociale	1
Istruttore Amministrativo Servizi Generali	4
TOTALE	14
CATEGORIA B3	
Collaboratore Contabile	1
TOTALE	1

CATEGORIA B	
Esecutore Operativo Specializzato	3
Esecutore Operativo Messo Protocollista	1
TOTALE	4
CATEGORIA A	
Operatore	1
TOTALE	1
TOTALE GENERALE	24

Si fa riserva di procedere con successivo atto alla ricognizione dei profili professionali presenti nella dotazione organica e all'aggiornamento degli stessi in funzione alle attuali necessità di questa Amministrazione.

Verifica riduzione spesa art. 1 comma 557 legge 296/2006

	Media triennio 2011/2013	2017 consuntivo	2018 preconsuntivo
Spese macroaggregato 101 (compreso fpv finale)	989.571,66	853.082,47	947.590,87
Spese incluse macroaggregato 103		7.115,68	7.999,23
Spese incluse macroaggregato 109 (personale in convenzione con Comune di Galzignano)		65.812,84	35.456,00
Irap macroaggregato 102	59.274,96	55.094,75	53.058,21
Altre spese: contributo a BPA	3.600,00	2.771,41	3.900,00
TOTALE SPESE PERSONALE	€ 1.052.446,62	983.877,15	€ 1.048.004,31
Spese di personale escluse:	€ 86.666,97	78.431,34	€ 166.253,84
di cui rinnovi contrattuali			€ 40.452,36
TOTALE	€ 965.779,65	€ 905.445,81	€ 881.750,47