

COMUNE DI S. ALESSIO SICULO
(CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA)

N. 143 Reg.

Del 25-09-18

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

OGGETTO: Piano triennale del fabbisogno del personale 2019-2021- Ricognizione capacità assunzionali dell'Ente

L'anno **duemiladiciotto** il giorno 25 del mese di **Settembre** alle ore 15,30 seguenti, nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei Signori:

Presenze

1. Foti Nunzio Giovanni	Sindaco	P
2. Santoro Francesco	Assessore	P
3. Pasquale Giuseppe	Assessore	P
4.		

Non sono intervenuti gli Assessori:

Presiede il **Sindaco**

Assiste con funzioni verbalizzanti il Segretario del Comune: **Dott.ssa Antonella Li Donni**

IL Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

L' Assessore o il Sindaco visto il documento istruttorio che precede, propone alla Giunta Municipale, acquisiti i pareri di Legge, di adottare il conseguente atto deliberativo.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Esaminato il documento istruttorio che precede redatto dal responsabile del procedimento amministrativo, che si assume a motivazione del presente provvedimento;

Visto l' allegato parere del responsabile del servizio, reso ai sensi dell' art.1 lett. h) comma 1, L. R. n. 48/91 così come modificato dall' art.12 della L.R.n. 30 del 23.12.2000;

Visto l' allegato parere sulla proposta di deliberazione di cui al presente provvedimento reso dal responsabile dell' ufficio di ragioneria reso ai sensi dell' art.1 lett. h) comma 1, L. R. n. 48/91 così come modificato dall' art.12 della L.R.n. 30 del 23.12.2000, in ordine alla regolarità contabile;

Visto l' art. 12 della L.R. n.30 del 23.12.2000;

Udita la proposta dell' Assessore o del Sindaco;

A voti unanimi espressi nelle modalità di legge,

DELIBERA

Per le motivazioni espresse in premessa, che qui si intendono ripetute e trascritte:

1. Approvare, come in effetti approva, il documento istruttorio che precede in premessa citato allegato alla presente
2. Dichiarare con separata votazione unanime il presente atto immediatamente esecutivo, per l' urgenza.



COMUNE DI SALEUSSIO SICULO
(Città Metropolitana di MESSINA)

OGGETTO: Piano triennale del fabbisogno del personale 2019-2021- Ricognizione capacità assunzionali dell'Ente.

VISTI:

- il vigente quadro normativo in materia di organizzazione dell'ente locale, che attribuisce alla Giunta comunale la competenza ad adottare atti di macro organizzazione del personale;
- l'art. 91 Tuel ai sensi del quale gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, comprensivo delle unità di cui alla legge n. 68/99;
- l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, che prevede, 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, che le Amministrazioni siano tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018/20, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 73 del 16 agosto 2017, con cui è stata confermata la dotazione organica dell'ente;

DATO ATTO che: con l'entrata in vigore degli articoli 6 e seguenti del decreto legislativo n. 165/2001, come modificati dal decreto legislativo n. 75/2017, sono cambiate le regole e le prospettive per la redazione del piano dei fabbisogni di personale delle PP.AA.;

- La dotazione organica non è più un elenco astratto e cristallizzato di posti, ma risulta essere il prodotto del piano dei fabbisogni, considerato in una concezione dinamica, a sua volta derivato dai programmi strategici dell'Ente e strettamente connesso alle capacità assunzionali dell'ente che contribuiscono a definire una dotazione organica finanziaria dell'ente.
- Il cambio di prospettiva è funzionale a rendere l'organizzazione più flessibile ai bisogni reali della comunità amministrata, evitando rigidità del passato.
- A tal fine l'art. 6 ter, comma 1, del citato decreto ha disposto che "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, 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";
- Viste le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale delle pubbliche amministrazioni, emanate in attuazione della disciplina sopra detta, adottate dal Ministero per la pubblica amministrazione, con D.P.C.M. 08.05.2018, pubblicato sulla G.U. n. 173/2018;

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 conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lett. e); Legge 28 dicembre 2015, n. 208;

2) 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);

3) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, e del rendiconto nonché il termine di trenta giorni, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);

4) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;

5) 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);

6) 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);

7) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

8) 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);

9) rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;

10) 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;

VISTA, altresì la ulteriore normativa, sia statale che regionale, in tema di stabilizzazione del personale precario di cui al D.lgs. 75/2017, ed alle LL.RR. nn. 27/2016 e 8/2018 alla luce della quale:

11) (art. 26, comma 8 L.R. n. 8/2018) Ove non ricorrano le condizioni di cui al comma 1 dell'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017, gli enti locali sono autorizzati ad avviare le procedure di stabilizzazione per i soggetti che prestano servizio presso lo stesso ente a valere sulle risorse regionali richiamate nel presente articolo, mediante le disposizioni di cui al comma 2 dell'art. 20 del medesimo decreto legislativo, interamente riservate ai medesimi;

12) A mente dell'art. 20 comma 2, D.Lgs. n. 75/2017, le pp.aa. possono procedere alla stabilizzazione del personale non dirigenziale, che possieda tutti i seguenti requisiti: a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso; b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2017, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso.

13) Detto personale deve risultare inserito nell'elenco di cui alla L.R. 5/2014;

14) Ferme restando le norme di contenimento della spesa di personale, le pubbliche amministrazioni, nel triennio 2018-2020, ai soli fini di cui ai commi 1 e 2, possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico, utilizzando a tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78; convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017 a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1, e che prevedano nei propri bilanci la

contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28.

15) Le pp.aa. possono a tal fine procedere alla stabilizzazione del loro personale interno, senza obbligo di attivare la previa mobilità ex art. 30 d lgs. 165/01, (bensì esclusivamente quelle di cui all'art. 34 d.lgs. 165/2001) (circolare del Ministro per la semplificazione n. 3/2017 del 23.11.2017, cd. Madia);

16) visto a tal fine l'art. 3, comma 8, della L.R. n. 27/2016 come modificato dall'art. 26, comma 2 L.R. n. 8/2018, che dispone: la mancata ingiustificata conclusione da parte dei comuni entro il termine del 31.12.2020, dei processi di stabilizzazione ai sensi del presente articolo, nella misura consentita dalle vigenti disposizioni, sussistendo i presupposti di cui ai commi 1 e 2, a decorrere dal 2021 comporta la riduzione delle assegnazioni ordinarie della Regione in favore di ciascun comune in misura pari alla spesa sostenuta dall'ente di cui al comma 18 per ciascun soggetto non stabilizzato assunto ai sensi del medesimo comma;

17) dato atto che l'art. 3, comma 6, L.R. n. 27/2016 dispone che: per le assunzioni di soggetti inseriti nell'elenco di cui all'art. 30, comma 1, della L.R. n. 5/2014, titolari di contratto a tempo determinato, effettuate dai soggetti di cui al comma 10, lett. a) e d), con le procedure richiamate dal presente articolo, a decorrere dalla data di assunzione, per l'intera durata del rapporto di lavoro, è riconosciuto un contributo in misura pari a quanto previsto dal medesimo comma 10 e con le medesime modalità, parametrato in base ai soggetti assunti;

18) Dato atto altresì che ai sensi dell'art. 3, comma 22, della L.R. n. 27/2016 come modificato dall'art. 26, comma 1, L.R. n. 8/2018, nelle more dell'individuazione degli esuberi di personale di cui alle procedure previste dall'art. 2 sono consentiti i percorsi di stabilizzazione di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo nonché ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017;

CONSIDERATO che il comune si trova in riequilibrio finanziario pluriennale e che le eventuali assunzioni devono essere autorizzate dalla Commissione per la finanza e gli organici degli enti locali al fine di verificarne prioritariamente la compatibilità finanziaria ai sensi dell'art. 243 bis tuel;

DATO ATTO che con il presente atto si definisce la capacità assunzionale dell'ente e si approva il piano del fabbisogno limitatamente al personale di cui alla L. 69/99 che esula dai limiti di legge, rimandando ad un successivo atto l'integrazione del presente piano assunzionale con le professionalità necessarie;

DATO ATTO che, in ogni caso, il piano assunzionale, prima della sua concreta attuazione sarà trasmesso, per quanto di competenza ai sensi dell'art. 243 Tuel e 243 bis alla Commissione per la finanza e gli organici degli enti locali al fine di verificarne prioritariamente la compatibilità finanziaria, e che nel caso in cui dovesse emergere un orientamento in senso negativo da parte della predetta commissione, l'ente si riserva di modificare, sospendere o anche annullare lo stesso;

DATO ALTRESI' ATTO che prima di procedere all'attuazione del piano dei fabbisogni del personale sarà verificata la sussistenza di tutte le condizioni prima evidenziate.

DATO ATTO che dalla ricognizione annuale delle eccedenze, come già evidenziato nel fabbisogno del personale per gli anni 2016-2018, presso il Comune di Sant'Alessio Siculo non risultano eccedenze di personale;

VISTO l'articolo 6 del decreto legislativo n. 165/2001 che testualmente prevede:

"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).

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).

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 ..

6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”

Con riferimento ai rapporti tra piano dei fabbisogni di personale e dotazione organica si riportano di seguito alcuni passaggi delle linee guida del Ministero della Pubblica Amministrazione:

2.1 Il superamento della dotazione organica

L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica.

Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il “contenitore” rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.

Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti..... La nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP.

Per le amministrazioni centrali la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la “dotazione” di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente.

Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la **neutralità finanziaria della rimodulazione**. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento (vedi, ad esempio, l'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, che indica un limite percentuale della dotazione organica ovvero, in senso analogo, l'articolo 110 del decreto legislativo n. 267 del 2000).

..... Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari.

.... La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale, secondo i criteri di cui alle presenti linee di indirizzo,...

DATO atto che i responsabili di Area hanno espresso alcune priorità assunzionali, come da note agli atti dell'ufficio;

RILEVATO che i fabbisogni espressi dai settori non possono essere soddisfatti in toto, stanti i limiti di copertura del turn over, pari dal 2019 al 100% della spesa per cessazioni dell'anno precedente, e che è necessario accompagnare le assunzioni in un'ottica di migliore allocazione delle risorse umane disponibili e reperibili sul mercato;

Tenuto conto altresì delle ulteriori disposizioni normative che disciplinano il turn over, ed in particolare:

- dell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito con L. 114/2014, come modificato dal D.L. n. 78/2015, convertito con L. n. 125/2015, il quale prevede che, negli anni 2014 e 2015, gli enti locali sottoposti al patto di stabilità, possono procedere ad assunzioni di personale nel limite di spesa pari al 60% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente e che, a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, per la quota non utilizzata;
- delle interpretazioni contenute nelle deliberazioni Corti Conti Sezione Autonomie nn. 26/2015 e 28/2015, che hanno dettato le modalità attuative della sopra indicata norma in materia di calcolo dei resti assunzionali, stabilendo in particolare che il triennio precedente è da intendersi in senso dinamico;
- del comma 6° dell'art. 3 del D.L. 90/2014, il quale conferma la disciplina di favore per le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette, ribadendo che i limiti di cui allo stesso art. 3 non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle predette categorie ai fini della copertura delle quote d'obbligo.
- Dell'art. 1, comma 228 del L.n. 208/2015 (legge di stabilità 2016) che prevede la possibilità per gli enti di procedere ad assunzioni di personale non di qualifica dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente per ciascuno dei predetti anni ad una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente;
- Dell'Art. 16 della L. 160 del 7.8.2016, che ha modificato l'art. 1, comma 228 della L. 208/2015, ed ha innalzato al 75% la capacità assunzionale nei comuni inferiori a 10.000 abitanti che, nell'anno precedente abbiano un rapporto dipendenti/popolazione inferiore al rapporto medio stabilito per la corrispondente classe demografica del Ministero degli Interni;
- Accertato che in base al DM Interni del 10.04.2017, per i comuni compresi tra i 1000 ed i 1999 abitanti, il rapporto dipendenti /popolazione è di 1/128, e che detto rapporto è superiore a quello attualmente presso l'ente, pari a 1/139;

DATO ATTO che in applicazione delle linee guida citate, in concreto, la spesa del personale attualmente in servizio, sommata a quella derivante dalle capacità assunzionali consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'art. 20, comma 3, del D.Lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, che per gli enti locali che sono sottoposti a tetti di spesa del personale è rappresentato dalla media del personale del triennio precedente e comunque dalla media della spesa di personale del triennio 2011-2013;

RITENUTO pertanto al momento di prevedere l'assunzione del personale di cui alla L. 69/1999, che esula dall'utilizzo delle capacità assunzionali, salvo poi integrare il piano triennale di fabbisogno del personale in un momento successivo alla valutazione di cui al punto precedente, prevedendo l'assunzione di un dipendente di categoria C, con profilo informatico, per rafforzare i sistemi informativi e il processo di attuazione del codice dell'amministrazione digitale nonché per la cura dell'attività di pubblicazione degli atti;

DATO ATTO che è possibile al momento definire la capacità assunzionale dell'ente sia con riferimento ad eventuali assunzioni dall'esterno a tempo indeterminato, sia con riferimento ad eventuali percorsi di stabilizzazione, sia infine con riferimento a rapporti di lavoro flessibile, nei limiti di cui alla vigente legislazione;

CONSIDERATO che la mancata approvazione del piano entro 60 giorni dalla pubblicazione delle linee guida citate in narrativa comporta il divieto di procedere ad assunzioni nel 2019, e quindi, opportuno approvare il piano triennale del fabbisogno di personale 2019/21 (Allegato 1), salvo poi integrarlo successivamente, precisando che la dotazione organica costituisce un aggregato finanziario dei limiti di spesa utilizzabili per assunzioni e che le categorie e i profili da assumere sono indicati nel piano dei fabbisogni, che indicherà anche le modalità di reclutamento;

DATO atto che risulta necessario/utile dare informazione del presente provvedimento ai seguenti soggetti: Organizzazioni Sindacali;

DATO atto che il presente programma triennale è suscettibile di modifiche/rimodulazioni sulla base di sopravvenute esigenze organizzative e/o di indicazioni operative in ordine alle procedure di reclutamento del personale;

visti il Tuel, il D.Lgs. 95/17, la L.R. 27/2016, la L.R. 8/2018, l'O.R.EE.LL.;

TUTTO ciò premesso,

PROPONE

1) Di dare atto che presso l'ente non sussistono ipotesi di eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/01;

2) Di dare atto che con il presente atto sono definite le capacità assunzionali dell'ente, e quindi la dotazione finanziaria dell'ente come intesa nelle linee guida citate in narrativa, sia con riferimento ad eventuali assunzioni dall'esterno a tempo indeterminato, sia con riferimento ad eventuali percorsi di stabilizzazione, sia infine con riferimento a rapporti di lavoro flessibile, nei limiti di cui alla vigente legislazione;

3) Di dare atto che detta capacità è rappresentata nell'allegato 1 al presente atto;

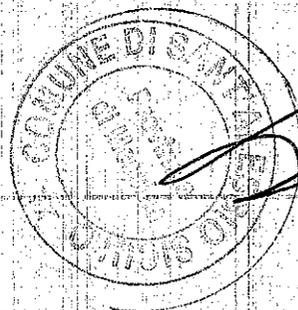
4) Di approvare il piano triennale del fabbisogno di personale 2019/21 (Allegato 1), salvo successiva integrazione, precisando che la dotazione organica costituisce un aggregato finanziario dei limiti di spesa utilizzabili per assunzioni e che le categorie e i profili da assumere sono indicati nel piano dei fabbisogni medesimo;

5) Di dare atto che eventuali assunzioni a tempo determinato, con contratti di somministrazione, con contratti di formazione lavoro e comunque con i contratti flessibili previsti dalle norme vigenti, avverranno nell'ambito del limite di spesa per contratti flessibili previsto per legge, ammontante alla spesa sostenuta dall'ente per contratti flessibili del 2009 decurtato delle somme eventualmente utilizzate per stabilizzazioni, nonché in misura non superiore al 20% del numero del personale a tempo indeterminato in forza al 1 gennaio dell'anno di assunzione, come previsto dal decreto legislativo n. 81/2015, articolo 23.

6) Di dare atto che l'attuazione del Piano dei fabbisogni sarà comunque subordinata al preventivo parere favorevole della Commissione per la finanza e gli organici degli enti locali;

7) Che il presente atto venga inoltrato in informativa alle Rappresentanze Sindacali;

8) Di dare atto che il presente programma triennale è suscettibile di modifiche/rimodulazioni sulla base di sopravvenute esigenze organizzative e/o di indicazioni operative in ordine alle procedure di reclutamento del personale.



Il Proponente

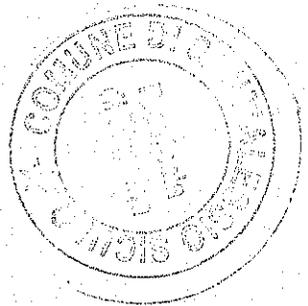
Capacità assunzionali Personale a tempo indeterminato

- DOTAZIONE ORGANICA FINANZIARIA

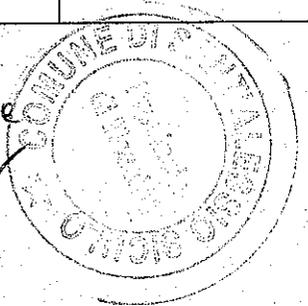
Viene calcolata sommando i resti del triennio precedente alla capacità del triennio di riferimento

2016	2017	2018		Riferimento normativo: - Art. 3 comma 5 del d.l. 90/2014- - l. n. 208/2015
		75% spesa cessati 2017 se il rapporto dipendenti /popolazione è inferiore a quello indicato dal D.M. 10.04.2017		
		Vista la delibera G.C. n. 73 del 16.08.2017= 9.810,00		

	Dal 2019	Dal 2020	Dal 2021	Riferimento normativo*
	100% spesa cessati anno precedente (+ resti triennio antecedente l'anno di riferimento)	100% spesa cessati anno precedente (+ resti triennio antecedente l'anno di riferimento)	100% spesa cessati anno precedente (+ resti triennio antecedente l'anno di riferimento)	Riferimento normativo: Art. 3 comma 5 del d.l. 90/2014
Spesa cessati anno precedente	Cessazioni anno 2018 : 2 unità Euro 71.878,82	Cessazioni previste anno 2019: 0	Cessazioni previste anno 2019: 0	
Calcolo percentuale di spesa per assunzioni + resti	Euro 71.878,82 + Euro 9.810,00 (resti 2018) = Euro 81.688,82			



Cecilio
Pozzani



CAPACITÀ ASSUNZIONALE LAVORO FLESSIBILE

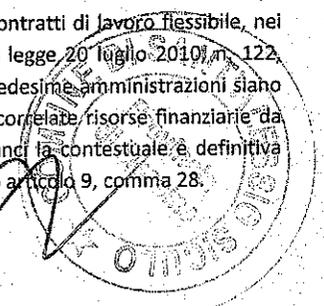
				Riferimento normativo
Spesa personale di cui all'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010 nell'anno 2009	79.836,53 euro	100% della spesa se l'ente è in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e ss.mm. (in caso contrario il tetto è ridotto al 50%)		Art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010
Nb. Detta capacità deve essere decurtata delle somme utilizzate per stabilizzazioni.				

CAPACITÀ ASSUNZIONALE AGGIUNTIVA SPECIALE PER STABILIZZAZIONI

	2015	2016	2017	Riferimento normativo
Ammontare medio delle risorse ex art. 9, comma 28, 8 periodo, d.l. 78/2010 al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017	54.860,36 euro	52.828,11 euro	48.569,67 euro	L.R. n. 27/2016, art. 3, comma 1. D. LGS. 25 maggio 2017, n. 75, art. 20, comma 3.
Media 2015/2017	156.259,14 / 3 = 52.086,38 euro			

DECRETO LEGISLATIVO 25 maggio 2017, n. 75, art. 20, comma 3 . Ferme restando le norme di contenimento della spesa di personale, le pubbliche amministrazioni, nel triennio 2018-2020, ai soli fini di cui ai commi 1 e 2, possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico, utilizzando a tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017 a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1, e che prevedano nei propri bilanci contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28.

Cucchi
Pozzani



ALL. A

Dotazione organica finanziaria- Spesa del personale massima sostenibile

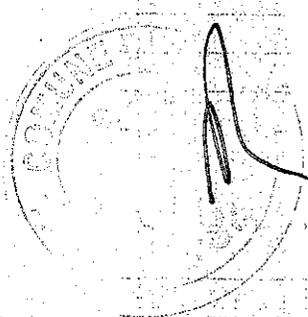
Con riferimento alla media del triennio 2011-2013 ed al triennio precedente.

MEDIA 2009-2011 :EURO 1.155.168,87

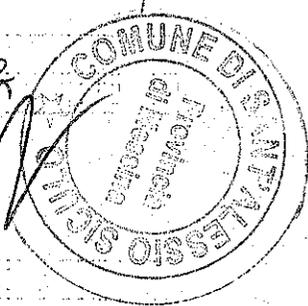
PERSONALE	2009	2010	2011
SPESA EMILUMENTI	931.612,31	895.569,10	854.368,55
SPESA ONERI RIFLESSI	319.969,23	300.547,83	294.784,12
TOTALE	1.251.581,54	1.196.116,30	1.149.152,77

MEDIA 2015-2017 :EURO 834.799,88

PERSONALE	2015	2016	2017
SPESA EMILUMENTI	687.662,24	660.112,76	542.053,28
SPESA ONERI RIFLESSI	227.383,18	200.599,56	186.588,63
TOTALE	915.045,42	860.712,32	728.641,91

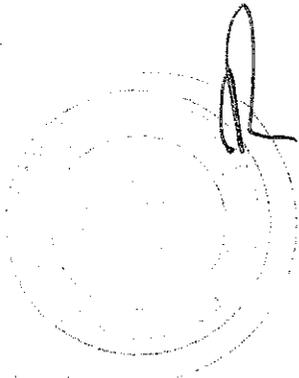


*Escevole
Rosario*



Piano assunzionale 2019/2021 – da integrare

Categorie e profili	Area amministrativa	Area economico-finanziaria	Area Vigilanza	Area tecnica	Modalità di reclutamento	Costo presunto dell'unità
D						
C	1 istruttore amministrativo-profilo informatico				Assunzione ex L.68/99	22.039,41 euro (tabellare da ccnl, ind. Vac. Contr. e tredicesima mensilità)
B						
A						



Cacciala
Rosone

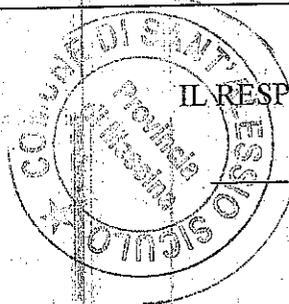


PARERE TECNICO

VISTO l'art.53 della 142/90, recepito con l'art. 1, lett. "i" della L.R. n.48/91;
VISTO l'art.12 della L.R. del 23/12/2000, n.30
Ai sensi e per gli effetti delle disposizioni legislative sopra menzionate;
Per quanto concerne la sola regolarità tecnica sulla proposta di deliberazione

ESPRIME PARERE favore

Li 25-09-18



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO [Signature]

PARERE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Il Responsabile del servizio finanziario

VISTO l'art.53 della 142/90, recepito con l'art. 1, lett. "i" della L.R. n.48/91;
VISTO l'art.12 della L.R. del 23/12/2000, n.30
Ai sensi e per gli effetti delle disposizioni legislative sopra menzionate;
Per quanto concerne la sola regolarità tecnica sulla proposta di deliberazione

ESPRIME PARERE favore

Li _____

ATTESTA

la copertura finanziaria della complessiva spesa di EURO _____
sui seguenti codici e numeri:

Codice _____	Codice _____
Competenza _____	Competenza _____
Residui _____	Residui _____
Intervento _____	Intervento _____

Li 25-09-18



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO [Signature]

Il presente verbale, dopo la lettura, si sottoscrive per conferma.

L'Assessore Anziano

Il Presidente

Il Segretario Comunale

F.to SANTO RO

F.to FOTI

F.to LI DONNI

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo, li _____

Il Segretario Comunale

Attestazione e certificazione di pubblicazione

Il sottoscritto Segretario C. le certifica, su conforme attestazione dell'Addetto, che la presente deliberazione: è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line il giorno _____

ed è rimasta affissa all'Albo Pretorio on line per 15 (quindici) giorni consecutivi dal _____

al _____

li _____

L'Addetto

Il Segretario Comunale

F.to _____

F.to _____

SI ATTESTA

CHE LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' STATA TRASMESSA

Al capigruppo consiliari con nota n. _____ del _____

Il Segretario Comunale F.to _____

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____ decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione.

L'addetto alla pubbl. F.to _____ dal _____ al _____

Il Segretario C. le F.to _____ li _____

LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA AI SENSI DELL'ART.12, COMMA 2, DELLA L.R. N.44/91

li 25-09-18

F.to Il Segretario Comunale

LI DONNI