COPIA

CITTA' DI MANFREDONIA

Provincia di Foggia

Deliberazione della Giunta Comunale

Seduta n.19 del **29.03.2019** n° **61**

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019-2021.

L'anno duemiladiciannove il giorno ventinove del mese di marzo alle ore 13,06 in Manfredonia e nel Palazzo di Città.

Regolarmente convocata, si è riunita

LA GIUNTA COMUNALE

composta dai signori:

RICCARDI ANGELO Sindaco - Presidente

dagli Assessori Comunali:

ZINGARIELLO SALVATORE (Vice Sindaco)
la TORRE GIUSEPPE
PRENCIPE ANTONIO
ZAMMARANO ADDOLORATA
OGNISSANTI MATTEO

Sono assenti gli Assessori: ==========.

Partecipa il SEGRETARIO GENERALE: GALANTINO GIULIANA.

Il Presidente constatata la regolarità dell'adunanza, dichiara aperta la discussione sull'argomento in oggetto.

Sulla proposta della presente deliberazione hanno espresso parere favorevole:

☒ Il Responsabile del Servizio interessato (art.49 c.1 del D.Lgs 267/2000);
☐ Il Segretario Generale (artt.49 c.2 e 97 c.4 lett.B) del D.Lgs 267/2000), per quanto concerne la regolarità tecnica
☒ Il Responsabile di Ragioneria (art.49 c.1 del D.Lgs 267/2000), per quanto concerne la regolarità contabile.

Approvazione Piano triennale del fabbisogno di personale (triennio 2019-2021)

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con deliberazione di Consiglio comunale n° 23 del 03.05.2018, esecutiva, è stato approvato il Documento unico di programmazione 2018/20;
- con deliberazione di Giunta comunale n° 61 del 28.03.18 è stato approvato il Piano del fabbisogno del personale periodo 2018/20;
- con deliberazione di Consiglio comunale n° 24 del 03.05.2018, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2018/20;
- con delibera di Giunta comunale n° 88 dell'11.05.2018, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2018-2020;

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal Decreto Legislativo n°267/2000 e dal Decreto Legislativo n°165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l'art. 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n°165, come modificato da ultimo dal DecretoLegislativo n°75/2017, che recita:
"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, nonchè 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 modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preentiva 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, Decreto Legislativo 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, 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 Ministro 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, nonchè 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 del 08.05.2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- 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;
- l'art 22, c. 1, Decreto Legislativo n°75/2017 stabilisce che "(…) *il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n°165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo*";

Visti:

- l’art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n°449 che recita:

  1. *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;*

  2. l’art. 91, Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n°267/2000, in tema di assunzioni, che recita:

  3. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai princìpi 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.*

  4. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai princìpi 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.*

  5. *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.*

  6. *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.*

  - l’art. 89, c. 5, Decreto Legislativo n°267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati 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 inoltre l’art. 33, Decreto Legislativo 30 marzo 2011, n°165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così 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;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal Decreto Legislativo n° 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di 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 dunque 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 si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del pareggio di bilancio introdotto dalla Legge di stabilità 2016, tenendo conto del fatto che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015;
- 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 di spesa;

Visto l'articolo 1, commi 557, 557-*bis*, 557-*ter* e 557-*quater* della L. 27 dicembre 2006, n°296 (*Legge finanziaria 2007*), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti nel 2015 a patto di stabilità, prevedendo che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti "*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: a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile; 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 organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali" (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, nonchè 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"* (comma 557-*bis*);
- 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 (comma 557-*ter*);
- 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 (comma 557-quater) (*triennio 2011-2013*).

Visto l'articolo 3, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n°90 che recita: "*Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n°95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n°135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n°296. 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. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n°112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n°133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n°112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo.";*

Visto l'articolo 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n°90 che recita: "*I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo."*

Visto l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n°78, il quale testualmente recita:

> *"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n°300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n°165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n°165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni 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, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo 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. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n°118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n°276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n°296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n°267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le*

amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.";

Visto inoltre il comma 234, art. 1 su richiamato che recita: "*Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n°190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n°190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n°227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n°190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente*".;

Richiamato inoltre il testo del comma 1-quinquies dell'art. 9 del D.L. n°113/2016 che dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Considerato che per quanto attiene ai limiti finanziari previsti dalla L. n°208/2015 (legge di stabilità 2016) in caso di assunzione di personale, con decorrenza dall'anno 2017, si applica il comma 723 che dispone: "*In caso di mancato conseguimento del saldo di cui al comma 710, contenimento dei saldi di finanza pubblica, gli enti di cui al comma 709 devono conseguire un saldo non negativo nell'anno successivo a quello dell'inadempienza, nel caso di non rispetto di tale limite l'ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione*";

Rilevato altresì:

- che secondo gli orientamenti espressi dalle sezioni regionali della Corte dei conti "il comando non è una assunzione di personale ma una forma di mobilità, di regola temporanea e che la relativa spesa non può essere peraltro assimilata a quella relativa ad una assunzione a tempo determinato rilevante ai sensi dell'art.9, co.28, del D.L. 78/2010, a condizione che la medesima spesa sia stata figurativamente mantenuta dall'ente cedente" ai fini del rispetto della citata disciplina, fermo restando che le spese sostenute per il personale comandato sono rilevanti ai sensi dell'art.1, co.557 296/2006 ("tetto di spesa") per l'ente di destinazione e non per l'ente cedente; (Corte dei conti del Lazio - Deliberazione 91 del 25.06.2014 ed in tal senso Corte dei conti Toscana -Deliberazione 6/2012 e Corte dei conti Liguria - Deliberazione 7/2012);
- che i semplici incrementi orari dei rapporti di lavoro di dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo parziale non si configurano, sulla base degli univoci

orientamenti giurisprudenziali (cfr. parere n°8/2012 Corte dei Conti Sezione Emilia Romagna, parere n°198/2011 Corte dei Conti – Sezione Regionale di Controllo per la Toscana, parere n°462/2012 Corte dei Conti Lombardi – Sezione Regionale di Controllo; parere n°20/2014Corte dei Conti Campania Sezione Regionale di Controllo) quali nuove assunzioni, ma siano da computare esclusivamente nei limiti previsti per il contenimento della spesa compatibilmente con le disponibilità di bilancio (a differenza di quanto espressamente previsto per le trasformazioni del rapporto a tempo pieno del personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale);

- che eventuali progressioni di carriera di cui al vigente art. 22, comma 15 del D. Lgs. 75/2017 (procedure selettive interne nel limite del 20% dei posti previsti per nuove assunzioni), devono essere considerate nei limiti delle disposizioni in materia di assunzioni in quanto realizzazione di una novazione del rapporto di un dipendente su un ampliamento della dotazione organica ovvero come indicato dalla Corte dei Conti Sezione Campania con deliberazione 182/2015 " ai fini del turn-over ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.L. n°90/2014, tali operazioni vanno considerate come "cessazioni" per quanto concerne il precedente rapporto contrattuale estinto, mentre l'assunzione con il nuovo contratto potrà essere effettuata solo se saranno presenti, in base alle percentuali di legge, sufficienti spazi finanziari nel budget di legge" ;

Considerato ai fini dell'impiego ottimale delle risorse, come richiesto dalle Linee Guida che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, Decreto Legislativo n°165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, Decreto Legislativo n°165/2001;

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

Ricordato che questo ente:

- *ha rispettato* i vincoli del pareggio di bilancio per l'anno 2017, come certificato dall'Organo di Revisione in sede di approvazione del rendiconto di gestione 2017, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n° 26 del 29.06.2018;
- tenuto conto del bilancio di previsione 2018/2020, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n° 24 del 03.05.2018, che prevede di rispettare gli obiettivi di finanza pubblica;
- *ha rispettato* il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n°296/2006 e ss. mm. e ii.;
- ha un rapporto tra spese di personale e spese correnti pari a 20,20% come risultante dal Rendiconto di gestione 2017;

Ricordato, altresì, che con D.C.C. n. 1 del 17.03.2019 è stato approvato il Piano di riequilibrio finanziario pluriennale, ai sensi dell'art. 243-bis, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 e smi;

Vista la D.G.C. n.60 del 29.03.2019, di rideterminazione della dotazione organica;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2019-2021 predisposta dal Segretario Generale n.q. di Dirigente delle Risorse Umane sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli Dirigenti, a seguito di attenta valutazione:

a) del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;

b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione, come meglio descritti nel DUP e nel Piano Performance;

c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

che si allega al presente provvedimento sotto la **lettera A)** quale parte integrante e sostanziale;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, Decreto Legislativo n°165/2001, con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, come risultante dalla Deliberazione 245 del 06.12.2018;

Rilevato che la spesa del personale totale, comprensiva delle voci escluse per l'anno 2018 è pari ad € 9.325.000,42 e depurata dalle voci escluse come da Circolare RGS 6/2009 e dalle indicazioni della Sezione Autonomie della Corte dei Conti è pari ad 7.704.510,49, inferiore rispetto alla media del triennio 2011-2013, che risulta pari ad € 7.709.982,61;

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: "*l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni";*

Preso atto che la spesa per il personale in servizio al 31/12/2018 in base alle attuali previsioni, aggiornate anche con gli incrementi contrattuali approvati dal CCNL Funzioni Locali è pari ad **€ 7.704.510,49;**

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2019 – 2021 l'ente deve programmare una spesa complessiva pari a:

- €. 1.284.256,00 per l'anno 2019;
- €. 1.501.908,00 per l'anno 2020;
- €. 1.496.095,00 per l'anno 2021;

Considerate le facoltà assunzionali dell'ente, calcolate anche in base alle cessazioni 2014, 2015, 2016, 2017e 2018 ed alle cessazioni previste per il 2019, 2020 e 2021, che sono pari a quanto riportato nell'allegato prospetto (allegato B);
Visto l'unito prospetto (allegato C) contenente gli importi relativi alle assunzioni previste per il triennio 2019 – 2021;

Richiamato l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n°448, il quale dispone che gli

organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Visto il parere n° 7 rilasciato in data 27.03.2019, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n°448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n°296/2006;

Dato atto che:

- questo ente *è in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n°68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2019-2021 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n°296/2006;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale n° 246 in data 06.12.2018, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2019-2021, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, Decreto Legislativo n°198/2006;

Evidenziato che sul presente provvedimento non è prevista la procedura di informazione così come previsto dagli artt. 4 e 7 del CCNL Funzioni Locali 2016-18;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n°267; **Visto** il decreto legislativo 30 marzo 2001,

n°165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Acquisiti i pareri di regolarità tecnica e contabile, resi rispettivamente dal Segretario Generale n.q. di Dirigente del Servizio Risorse Umane e dal Dirigente del Settore Economico-Finanziario con la seguente precisazione :"*con la previsione che la decorrenza economica delle assunzioni è quella prevista nell'allegato C) della presente proposta* " ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000;

Con votazione unanime favorevole, palesemente resa per alzata di mano

D E L I B E R A

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del Decreto Legislativo n°267/2000, il **piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2019-2021 (Allegato A)** quale parte integrante e sostanziale;
2. di approvare l'allegato prospetto **(allegato B**); contenente i dati relativi alle facoltà assunzionali dell'ente, calcolate anche in base alle cessazioni 2014, 2015, 2016, 2017 e 2018 ed alle cessazioni previste per il 2019, 2020 e 2021;
3. di approvare l'unito prospetto (**allegato C**) contenente gli importi relativi alle

assunzioni previste per il triennio 2019 – 2021;

4. di dare atto che:
   - il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n°448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n°296/2006;
   - l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n°296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n°90;
   - le procedure assunzionali corrispondenti alle procedure di mobilità incidono solo sulla spesa del personale e non sul fabbisogno assunzionale dell'Ente;
5. di dare atto infine che, a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, Decreto Legislativo n°165/2001, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
6. di sottoporre il presente deliberato all'esame della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali istituita presso il Ministero dell'Interno ai fini dell'esercizio del controllo di cui al comma 5 dell'art. 5 del D. P.R. n. 142/2013 e del rilascio della relativa approvazione;
7. di dare atto che si procederà ad attuare quanto previsto dalla presente deliberazione, relativamente al programma assunzionale 2019, a seguito del favorevole pronunciamento della suddetta Commissione, nonché dell'approvazione del rendiconto di gestione dell'esercizio 2018 e del bilancio di previsione stabilmente riequilibrato.
8. di demandare al Dirigente del Servizio Risorse Umane gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

Ravvisata la necessità di provvedere in merito;
Visto l'art.134 – comma 4 – del Decreto Legislativo 18/08/2000, n°267;
Previa separata votazione unanime favorevole, palesemente resa per alzata di mano

D I C H I A R A

Il presente atto **immediatamente eseguibile.**

Allegato A)

PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2019			
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO			
Unità	**Profilo Professionale**	**Categoria**	**Procedura di reclutamento**
1	Dirigente Settore Economico-Finanziario	Dirigente	Concorso pubblico
1	Dirigente Settore Tecnico	Dirigente	Procedura di mobilità/ concorso pubblico
1	Specialista in attività contabili	D	Procedura di mobilità
1	Specialista in attività amministrative	D	Progressione verticale
1	Specialista in attività tecniche	D	Scorrimento graduatoria
3	Istruttore amministrativo	C	Procedura di mobilità
1	Esecutore amministrativo	B1	Trasformazione part time-full time
11	Addetto amministrativo e videoscrittura (part time 18 ore settimanali)	B1	Stabilizzazione LSU
2	Muratore stradino addetto manutenzione (part time 18 ore settimanali)	B1	Stabilizzazione LSU

PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2020				
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO				
Unità	**Profilo Professionale**	**Categoria**	**Decorrenza**	**Procedura di reclutamento**
3	Assistente Sociale part time (30 ore settimanali)	D		Procedura di mobilità/ concorso pubblico

PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2021			
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO			
Unità	**Profilo Professionale**	**Categoria**	**Procedura di reclutamento**
	=====		==========
	======		==========

PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2019			
ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO			
Unità	**Profilo Professionale**	**Categoria**	**Procedura di reclutamento**
1	Dirigente settore economico-finanziario	Dirigente	Selezione pubblica ex Art.110 Tuel
1	Dirigente settore Lavori Pubblici	Dirigente	Selezione pubblica ex Art.110 Tuel
5	Assistente sociale part-time (30 ore settimanali)	D	Selezione pubblic
3	Istruttore Direttivo P.S.Z.	D	Selezione pubblica
3	Assistente sociale part time (30 ore settimanali) P.S.Z.	D	Selezione pubblica
2	Istruttore direttivo tempo pieno – Pon Inclusione	D	Selezione pubblica

6	Assistente sociale a tempo pieno – Pon inclusione	D	Selezione pubblica
1	Psicologo	D	Selezione pubblica
1	Esecutore Amministrativo	B3	Selezione comando

Allegato A)

PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2019			
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO			
Unità	**Profilo Professionale**	**Categoria**	**Procedura di reclutamento**
1	Dirigente Settore Economico-Finanziario	Dirigente	Concorso pubblico
1	Dirigente Settore Tecnico	Dirigente	Procedura di mobilità/ concorso pubblico
1	Specialista in attività contabili	D	Procedura di mobilità
1	Specialista in attività amministrative	D	Progressione verticale
1	Specialista in attività tecniche	D	Scorrimento graduatoria
3	Istruttore amministrativo	C	Procedura di mobilità
1	Esecutore amministrativo	B1	Trasformazione part time-full time
11	Addetto amministrativo e videoscrittura (part time 18 ore settimanali)	B1	Stabilizzazione LSU
2	Muratore stradino addetto manutenzione (part time 18 ore settimanali)	B1	Stabilizzazione LSU

PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2020				
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO				
Unità	**Profilo Professionale**	**Categoria**	**Decorrenza**	**Procedura di reclutamento**
3	Assistente Sociale part time (30 ore settimanali)	D		Procedura di mobilità/ concorso pubblico

PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2021			
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO			
Unità	**Profilo Professionale**	**Categoria**	**Procedura di reclutamento**
	=====		==========
	======		==========

PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2019			
ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO			
Unità	**Profilo Professionale**	**Categoria**	**Procedura di reclutamento**
1	Dirigente settore economico-finanziario	Dirigente	Selezione pubblica ex Art.110 Tuel
1	Dirigente settore Lavori Pubblici	Dirigente	Selezione pubblica ex Art.110 Tuel
5	Assistente sociale part-time (30 ore settimanali)	D	Selezione pubblic
3	Istruttore Direttivo P.S.Z.	D	Selezione pubblica
3	Assistente sociale part time (30 ore settimanali) P.S.Z.	D	Selezione pubblica
2	Istruttore direttivo tempo pieno – Pon Inclusione	D	Selezione pubblica

6	Assistente sociale a tempo pieno – Pon inclusione	D	Selezione pubblica
1	Psicologo	D	Selezione pubblica
1	Esecutore Amministrativo	B3	Selezione comando

Allegato "B"

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2015	86.567,13	100%	DI	86.567,13	ECONOMIE CESSATI 2014
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2016	166.827,70	100%	DI	166.827,70	ECONOMIE CESSATI 2015
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2017	45.265,35	75%	DI	60.353,80	ECONOMIE CESSATI 2016
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2018	136.081,88	90%	DI	151.202,09	ECONOMIE CESSATI 2017
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2019	346.612,24	100%	DI	346.612,24	ECONOMIE CESSATI 2018
TOTALE	781.354,30				

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020	70.264,71	100%	DI	70.264,71	ECONOMIE CESSATI 2019
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2021	61.174,58	100%	DI	61.174,58	ECONOMIE CESSATI 2020
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2022	200.280,97	100%	DI	200.280,97	ECONOMIE CESSATI 2021

CALCOLO TURN-OVER

2019									
PROFILO PROFESSIONALE	**N.**	**CAT.**	**RETRIBUZIONE**	**SPESA ANNUA**	**LIMITE 781.354,30**	**NOTE**			**SPESA ANNUA**
			-	-					-
Special.Attività Contabili	1	D1	23.980,09	-		MOBILITA'			-
Istruttore Amministrativo	3	C	22.039,41	-		MOBILITA'			-
Es.Amm.vo P.T. a F.T.	1	B1	1.953,69	1.953,69					1.953,69
Spec.Attività Amm.ve	1	D	23.980,09	23.980,09					23.980,09
Spec.Attività Amm.ve	1	D	23.980,09	23.980,09					23.980,09
L.S.U. - P.T. 50%	13	B1	9.768,45	126.989,91					126.989,91
									176.903,79
RESIDUO									
Residuo Economie 2014				**-90.336,66**					
Residuo Economie 2015				76.491,04	*RESTO*				76.491,04
Residuo Economie 2016				45.265,35	RESTO				45.265,35
Residuo Economie 2017				136.081,88	RESTO				136.081,88
Residuo Economie 2018				346.612,24	RESTO				346.612,24
TOTALE RESTI									**604.450,52**
Totale Economie 2019				70.264,71	QUOTA TURN-OVER			100%	70.264,71
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020					CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020				**674.715,22**

2020									
PROFILO PROFESSIONALE	**N.**	**CAT.**		**SPESA ANNUA**	**LIMITE 674.715,22**				**SPESA ANNUA**
DIRIGENTE RIS. UMANE	0	DIRIGENTE	-	-					-
COMAND. POL. LOCALE	0	DIRIGENTE	23.980,09	-					-
ASS. SOC-P.T.-83,33%	2	D1	19.982,61	39.965,22					39.965,22
CAPO U.O.C. URBAN.	0	D1	23.980,09	-					-
									39.965,22
RESIDUO									
Residuo Economie 2015				**36.525,82**	*AVANZO PERSO*				
Residuo Economie 2016				45.265,35	RESTO				45.265,35
Residuo Economie 2017				136.081,88	RESTO				136.081,88
Residuo Economie 2018				306.647,02	RESTO				306.647,02
Residuo Economie 2019				70.264,71	RESTO				70.264,71
TOTALE RESTI									**558.258,96**
Totale Economie 2020				61.174,58	QUOTA TURN-OVER			100%	61.174,58
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2021					CAPACITA' ASSUNZIONALE 2021				**619.433,53**

2021									
PROFILO PROFESSIONALE	**N.**	**CAT.**		**SPESA ANNUA**	**LIMITE 619.433,53**				**SPESA ANNUA**
				-					-
				-					-
									-
RESIDUO									
Residuo Economie 2016				**45.265,35**	*AVANZO PERSO*				
Residuo Economie 2017				136.081,88	RESTO				
Residuo Economie 2018				306.647,02	RESTO				306.647,02
Residuo Economie 2019				70.264,71	RESTO				70.264,71
Residuo Economie 2020				61.174,58	RESTO				61.174,58
TOTALE RESTI									**438.086,30**
Totale Economie 2021				200.280,97	QUOTA TURN-OVER			100%	200.280,97
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2022					CAPACITA' ASSUNZIONALE 2022				**638.367,27**

Allegato "C"

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO – FONDO POVERTA'

ASSIST SOCIALE - N. 5	5381	D	01/01/19 31/12/21	138.875,00	-	34.051,00	10.530,00	138.875,00	-	34.051,00	10.530,00	138.875,00	-	34.051,00	10.530,00
TOTALE COMPLESSIVO				ANNO 2019	€	183.456,00		ANNO 2020	€	183.456,00		ANNO 2021	€	183.456,00	
TOTALE GENERALE				ANNO 2019	€	954.034,00		ANNO 2020	€	1.171.686,00		ANNO 2021	€	1.165.873,00	

RIEPILOGO

PROFILO PROFESSIONALE	RETRIBUZIONE 2019				RETRIBUZIONE 2020				RETRIBUZIONE 2021			
	Trattamento Economico Annuo Lordo	Salario Accessorio	Contributi Prev. ed Ass. Obbligatori	I R A P	Trattamento Economico Annuo Lordo	Salario Accessorio	Contributi Prev. ed Ass. Obbligatori	I R A P	Trattamento Economico Annuo Lordo	Salario Accessorio	Contributi Prev. ed Ass. Obbligatori	I R A P
CAPITOLI 241 -265 - 250 - 395	78.493,00	0,00	20.187,00	6.163,00	39.247,00	0,00	10.094,00	3.082,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CAPITOLI 242	26.292,00	0,00	4.891,00	1.513,00	26.292,00	0,00	4.891,00	1.513,00	26.292,00	0,00	4.891,00	1.513,00
CAPITOLI 480 -420 - 490 – 825	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CAPITOLI 860 - 870 - 1185	25.748,00	0,00	6.253,00	1.934,00	25.748,00	0,00	6.253,00	1.934,00	25.748,00	0,00	6.253,00	1.934,00
CAPITOLI 1240 -1810 - 1250 – 1505	27.775,00	0,00	6.811,00	2.106,00	27.775,00	0,00	6.811,00	2.106,00	27.775,00	0,00	6.811,00	2.106,00
CAPITOLI 2175-2200-2190-2315	97.672,00	0,00	26.024,00	8.048,00	83.102,00	0,00	22.019,00	6.809,00	83.102,00	0,00	22.019,00	6.809,00
CAPITOLI 1241-1250-1505	83.102,00	0,00	22.019,00	6.809,00	83.102,00	0,00	22.019,00	6.809,00	83.102,00	0,00	22.019,00	6.809,00
CAPITOLI 2330 - 2350 - 2441	25.748,00	0,00	6.253,00	1.934,00	25.748,00	0,00	6.253,00	1.934,00	25.748,00	0,00	6.253,00	1.934,00
CAPITOLI 2750 - 2790 - 2925	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CAPITOLI 3460 - 3480 - 3628	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CAPITOLI 3640 - 3660 - 3782	87,00	0,00	24,00	8,00	29.803,00	0,00	7.369,00	2.279,00	29.803,00	0,00	7.369,00	2.279,00
CAPITOLI 4060 - 4090 - 4235	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CAPITOLI 4062 - 4062 - 4062	33.424,00	0,00	8.853,00	2.723,00	33.357,00	0,00	8.893,00	2.750,00	33.357,00	0,00	8.893,00	2.750,00
CAPITOLI 4410 - 4420 - 4515	7,00	0,00	2,00	1,00	2.022,00	0,00	556,00	172,00	2.022,00	0,00	556,00	172,00
CAPITOLI 5030 - 5050 - 5182	25.748,00	0,00	6.253,00	1.934,00	61.217,00	0,00	14.766,00	4.567,00	96.683,00	0,00	23.278,00	7.199,00
CAPITOLI 5051 - 5050 - 5182	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CAPITOLO 485	780,00	0,00	215,00	68,00	159.055,00	0,00	33.002,00	10.205,00	159.055,00	0,00	33.002,00	10.205,00
TOTALE TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO	424.876,00	0,00	107.785,00	33.241,00	596.468,00	0,00	142.926,00	44.160,00	592.687,00	0,00	141.344,00	43.710,00
	ANNO 2019	€	565.902,00		ANNO 2020	€	783.554,00		ANNO 2021	€	777.741,00	
CAPITOLI 5119 PIANO DI ZONA REGIONALE	154.260,00	0,00	38.833,00	11.583,00	154.260,00	0,00	38.833,00	11.583,00	154.260,00	0,00	38.833,00	11.583,00
TOTALE PIANO DI ZONA REGIONALE	154.260,00	0,00	38.833,00	11.583,00	154.260,00	0,00	38.833,00	11.583,00	154.260,00	0,00	38.833,00	11.583,00
	ANNO 2019	€	204.676,00		ANNO 2020	€	204.676,00		ANNO 2021	€	204.676,00	
TOTALE COMPLESSIVO	ANNO 2019	€	770.578,00		ANNO 2020	€	988.230,00		ANNO 2021	€	982.417,00	
CAPITOLI 5381 FONDO POVERTA'	138.875,00	0,00	34.051,00	10.530,00	138.875,00	0,00	34.051,00	10.530,00	138.875,00	0,00	34.051,00	10.530,00
	ANNO 2019	€	183.456,00		ANNO 2020	€	183.456,00		ANNO 2021	€	183.456,00	
	ANNO 2019	€	954.034,00		ANNO 2020	€	1.171.686,00		ANNO 2021	€	1.165.873,00	

PON - SERVIZI SOCIALI (Finanziamenti Comunitari)

ASS. SOCIALI N. 6	5123	D	01/01/19 31/12/21	166.650,00	-	40.861,00	12.636,00	166.650,00	-	40.861,00	12.636,00	166.650,00	-	40.861,00	12.636,00
ISTRUTTORE DIRETTIVO N. 2	5123	D1	01/01/19 31/12/21	55.550,00	-	13.621,00	4.212,00	55.550,00	-	13.621,00	4.212,00	55.550,00	-	13.621,00	4.212,00
PSICOLOGO	5123	D1	01/01/19 31/12/21	27.775,00	-	6.811,00	2.106,00	27.775,00	-	6.811,00	2.106,00	27.775,00	-	6.811,00	2.106,00
				249.975,00		61.293,00	18.954,00	249.975,00		61.293,00	18.954,00	249.975,00		61.293,00	18.954,00
TOTALE				ANNO 2019	€	330.222,00		ANNO 2020	€	330.222,00		ANNO 2021	€	330.222,00	
TOTALE GENERALE				ANNO 2019	€	1.284.256,00		ANNO 2020	€	1.501.908,00		ANNO 2021	€	1.496.095,00	

Allegato "C"

PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019 - 2020 – 2021

PROFILO PROFESSIONALE	CAP.	CAT	DEC.	RETRIBUZIONE 2019				RETRIBUZIONE 2020				RETRIBUZIONE 2021			
				Trattamento Economico	Salario Accessorio	Contributi Prev. ed Assic.	I R A P	Trattamento Economico	Salario Accessorio	Contributi Prev. ed Assic.	I R A P	Trattamento Economico	Salario Accessorio	Contributi Prev. ed Assic.	I R A P
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO															
SP.ATT.CONT. "ECON.FIN."	1240	D	01/01/19	27.775,00	-	6.811,00	2.106,00	27.775,00	-	6.811,00	2.106,00	27.775,00	-	6.811,00	2.106,00
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	5030	C	01/01/19	25.748,00	-	6.253,00	1.934,00	25.748,00	-	6.253,00	1.934,00	25.748,00	-	6.253,00	1.934,00
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	2330	C	01/01/19	25.748,00	-	6.253,00	1.934,00	25.748,00	-	6.253,00	1.934,00	25.748,00	-	6.253,00	1.934,00
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	860	C	01/01/19	25.748,00	-	6.253,00	1.934,00	25.748,00	-	6.253,00	1.934,00	25.748,00	-	6.253,00	1.934,00
ESEC.AMM.VO da P.T. a F.T.	4410	B1	31/12/19	7,00	-	2,00	1,00	2.022,00	-	556,00	172,00	2.022,00	-	556,00	172,00
ADD.AMM.STAB.L.S.U. P.T.- 11	485	B1	31/12/19	660,00	-	182,00	57,00	134.585,00	-	27.924,00	8.635,00	134.585,00	-	27.924,00	8.635,00
MURATORE STAB. L.S.U. P.T.- 2	485	B1	31/12/19	120,00	-	33,00	11,00	24.470,00	-	5.078,00	1.570,00	24.470,00	-	5.078,00	1.570,00
ASSIST SOCIALE N.3 P.T.	5030	D	01/07/20	-	-	-	-	35.469,00	-	8.513,00	2.633,00	70.935,00	-	17.025,00	5.265,00
SPEC. ATT. AMMIN - P.E.V.	3640	D	31/12/19	7,00	-	2,00	1,00	2.028,00	-	558,00	173,00	2.028,00	-	558,00	173,00
SPEC. ATT. AMMIN	3640	D	31/12/19	80,00	-	22,00	7,00	27.775,00	-	6.811,00	2.106,00	27.775,00	-	6.811,00	2.106,00
TOTALE				**105.893,00**	**-**	**25.811,00**	**7.985,00**	**331.368,00**	**-**	**75.010,00**	**23.197,00**	**366.834,00**	**-**	**83.522,00**	**25.829,00**

1)TOTALE A TEMPO INDETERMINATO	**ANNO 2019**	**€ 139.689,00**	**ANNO 2020**	**€ 429.575,00**	**ANNO 2021**	**€ 476.185,00**	

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

DIRIGENTE A T.D.	1241	DIR	01/01/19 31/03/19	83.102,00	-	22.019,00	6.809,00	83.102,00	-	22.019,00	6.809,00	83.102,00	-	22.019,00	6.809,00
DIRIGENTE A T.D.	2175	DIR	01/01/19 31/12/21	97.672,00	-	26.024,00	8.048,00	83.102,00	-	22.019,00	6.809,00	83.102,00	-	22.019,00	6.809,00
DIRIGENTE A CONVENZIONE	4062	DIR	01/01/19 31/12/21	33.424,00	-	8.853,00	2.723,00	33.357,00	-	8.893,00	2.750,00	33.357,00	-	8.893,00	2.750,00
CAT. B3 – P.T. 83,33% (COMANDO)	242	B3	01/01/19 31/12/21	26.292,00	-	4.891,00	1.513,00	26.292,00	-	4.891,00	1.513,00	26.292,00	-	4.891,00	1.513,00
COLLABORATORE STAFF SINDACO	241	B3	01/01/18 30/06/20	24.351,00	-	6.231,00	1.815,00	12.176,00	-	3.116,00	908,00	-	-	-	-
CAPO SERVIZIO STAFF SINDACO	241	D3	01/01/19 30/06/20	28.394,00	-	7.748,00	2.414,00	14.197,00	-	3.874,00	1.207,00	-	-	-	-
UFFICIALE AMM.VO STAFF SINDACO	241	C	01/01/19 30/06/20	25.748,00	-	6.208,00	1.934,00	12.874,00	-	3.104,00	967,00	-	-	-	-
TOTALE				**318.983,00**	**-**	**81.974,00**	**25.256,00**	**265.100,00**	**-**	**67.916,00**	**20.963,00**	**225.853,00**	**-**	**57.822,00**	**17.881,00**

2)TOTALE A TEMPO DETERMINATO	**ANNO 2019**	**€ 426.213,00**	**ANNO 2020**	**€ 353.979,00**	**ANNO 2021**	**€ 301.556,00**	
	ANNO 2019	**€ 565.902,00**	**ANNO 2020**	**€ 783.554,00**	**ANNO 2021**	**€ 777.741,00**	

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO – PIANO SOCIALE DI ZONA

ISTR. DIRETTIVO N. 3	5119	D	01/01/19 31/12/21	83.325,00	-	21.182,00	6.318,00	83.325,00	-	21.182,00	6.318,00	83.325,00	-	21.182,00	6.318,00
ASS. SOCIALI N. 3 – P.T.	5119	D P.T.	01/01/19 31/12/21	70.935,00	-	17.651,00	5.265,00	70.935,00	-	17.651,00	5.265,00	70.935,00	-	17.651,00	5.265,00
TOTALE				**154.260,00**	**-**	**38.833,00**	**11.583,00**	**154.260,00**	**-**	**38.833,00**	**11.583,00**	**154.260,00**	**-**	**38.833,00**	**11.583,00**

TOTALE COMPLESSIVO	**ANNO 2019**	**€ 204.676,00**	**ANNO 2020**	**€ 204.676,00**	**ANNO 2021**	**€ 204.676,00**	
TOTALE GENERALE	**ANNO 2019**	**€ 770.578,00**	**ANNO 2020**	**€ 988.230,00**	**ANNO 2021**	**€ 982.417,00**	

CITTA' DI MANFREDONIA

PIAZZA DEL POPOLO, 8 – C.F. 83000290714
PROVINCIA DI FOGGIA

- COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

VERBALE N. 07 DEL 27/03/2019

L'anno duemiladiciannove il giorno ventisette del mese di marzo alle ore 15:45 si è adunato presso il Comune il Collegio dei Revisori dei Conti, con la presenza dei Sigg.:

- Dott. Pietro Gianfriddo - Presidente
- Dott. Giuseppe Toma - Revisore
- Dott. Mario Alfonso Gentile - Revisore

Il Presidente, riscontrata la presenza di tutti i componenti del Collegio, dichiara la seduta valida ed atta a deliberare sul seguente

ORDINE DEL GIORNO

1) **Parere su proposta deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 26/02/2019 avente ad oggetto "Rideterminazione dotazione organica".**

2) **Parere su proposta deliberazione di Giunta Comunale n. 19 del 26/02/2019 avente ad oggetto "approvazione della programmazione triennale del fabbisogno di personale 2019/2021".**

Con riferimento a quanto esposto al primo punto all'ordine del giorno,

il Collegio dei revisori

- previa analisi della documentazione ricevuta con nota del 27/03/2019

PREMESSO

- Che con deliberazione n. 64 del 18.12.2018 il Consiglio Comunale ha deliberato di fare ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale, ai sensi dell'art. 243-bis del D.Lgs. n. 267/2000;
- Che con deliberazione n. 1 del 17/03/2019 il Consiglio Comunale ha approvato il Piano di riequilibrio finanziario pluriennale 2018 – 2027;

VISTI

- La lettera g) del comma 8 dell'art. 243-bis del D.Lgs. n. 267/2000 che tra l'altro impone agli enti che hanno adottato il piano pluriennale di riequilibrio finanziario di provvedere alla rideterminazione della dotazione organica ai sensi dell'art. 259 comma 6;
- l'art. 259 comma 6 del D.Lgs. n. 267/2000 che dispone la rideterminazione della dotazione organica dichiarando eccedente il personale comunque in servizio in sovrannumero rispetto ai rapporti medi dipendenti-popolazione di cui all'articolo 263 comma 2;
- Il D.M. 10/04/2017 che individua per i Comuni da 20.000 a 59.999 abitanti un rapporto dipendenti-popolazione pari a 1/146;

CONSIDERATO

- che rispetto alla fascia demografica di cui al D.M. 10/0472017 al Comune di Manfredonia spetta un numero di dipendenti pari a 389;
- che attualmente sono in servizio presso il Comune di Manfredonia n. 167 dipendenti

VERIFICATO

- che nel biennio 2019 – 2020 saranno collocati in pensione n. 10 dipendenti con un risparmio di spesa pari a euro 347.793,43

ACQUISITI

- il parere favorevole di regolarità contabile e copertura della spesa espresso, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000, dal Dirigente del Settore Bilancio e Programmazione;

- il parere favorevole espresso, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 267/2000, dal Dirigente del settore Gestione Risorse Umane

ESPRIME

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 26/02/2019 avente ad oggetto: "Rideterminazione dotazione organica", confermando pertanto la dotazione organica di cui al prospetto allegato A) alla suindicata proposta che fissa in 182 il numero dei dipendenti

RACCOMANDA

di non variare in aumento la suindicata dotazione organica durante la durata del piano pluriennale di riequilibrio finanziario.

Con riferimento a quanto esposto al secondo punto all'ordine del giorno,

il Collegio dei revisori

- previa analisi della documentazione ricevuta con nota del 27/03/2019

PREMESSO

- con deliberazione di C.C. n. 23 del 03.05.2018 è stata approvato il Documento Unico di Programmazione 2018/2020;
- con deliberazione di G.C. n. 61 del 28.03.2018 è stato approvato il piano del fabbisogno del Personale periodo 2018/2020;
- Con deliberazione di C.C. n. 24 del 03.05.2018 è stato approvato il Bilancio di previsione finanziario 2018/2020;
- con deliberazione di G.C. n. 88 del 11.05.2018 è stato approvato il piano esecutivo di gestione 2018/2020;

VISTI

- l'art. 39 della Legge n. 449 del 27 dicembre 1997;
- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165 del 30/03/2001;

- l'art. 89 comma 5 del D.Lgs. n. 267/2000;
- l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000;
- l'art. 19 comma 8 della Legge n. 448 del 28/12/2001;
- l'art. 1 commi 557, 557-bis, 557-ter, 557-quater della Legge 296/2006;
- l'art. 3 comma 5 e 5-quater del D.L. 90/2014, convertito nella Legge 114/2014;
- l'art. 11 comma 4 bis del D.L. 90/2014;
- la Legge di stabilità 2015: art. 1 comma 424 Legge n. 190/2014;
- la Legge di stabilità 2016: Legge 208/2015;
- l'art. 4 comma 3 del D.L. n. 78/2015;
- il D.Lgs. 25/05/2017 n. 75;
- la deliberazione n. 2 del 09/02/2015 della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie che ha confermato che gli enti virtuosi non possono superare il tetto del 100% della spesa per le assunzioni flessibili del 2009;
- le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., emanate dal Ministero con decreto del 08.05.2018, pubblicato sulla G.U. n. 173 del 27/07/2018;
- il parere favorevole di regolarità contabile e copertura della spesa espresso, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000, dal Dirigente del Settore Bilancio e Programmazione;
- il parere favorevole espresso, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 267/2000, dal Dirigente del settore Gestione Risorse Umane
-

CONSIDERATO

- che la Giunta Comunale intende provvedere alla programmazione del fabbisogno del personale a tempo indeterminato e determinato per il triennio 2019/2021;
- che il programma triennale del fabbisogno del personale 2019/2021 è redatto nel rispetto del principio generale di riduzione delle spese di personale e nel rispetto dei limiti di legge;

Tutto ciò premesso, visto e considerato, il Collegio dei Revisori

ESPRIME

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 19 del 26/02/2019 avente ad oggetto: "Approvazione della programmazione triennale del fabbisogno di personale 2019/2021".

Comunque l'Organo di revisione

RACCOMANDA

agli Organi dell'Ente di subordinare l'attuazione delle previsioni di cui al presente piano al rispetto degli equilibri finanziari di bilancio di cui all'art. 162, comma 6, del D.Lgs. 267/2000 e al perseguimento degli obiettivi di risanamento prefissati con il Piano di riequilibrio finanziario pluriennale 2018 – 2027 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 1 del 17/03/2019.

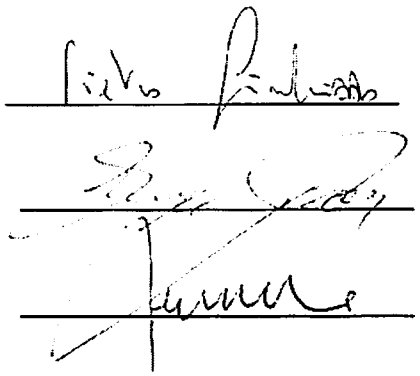
Il presidente, constatato che non ci sono altri argomenti da discutere, alle ore 17,35 dichiara chiusa la seduta previa redazione, lettura e sottoscrizione del presente verbale.

Il Collegio dei Revisori

Presidente Dott. Pietro Gianfriddo

Revisore Dott. Giuseppe Toma

Revisore Dott. Mario Alfonso Gentile



Letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to:Galantino

IL PRESIDENTE
F.to:Riccardi

A T T E S T A Z I O N E

La presente deliberazione:

1. è stata pubblicata all'Albo Pretorio sul sito Istituzionale del Comune in data **5 GIU.2019** ..... ove rimarrà per quindici giorni consecutivi.

2. è stata trasmessa in elenco ai Capi Gruppo Consiliari con nota n. **20500** del **5 GIU.2019**.

3. è stata trasmessa in data **5 GIU.2019** ai seguenti uffici per l'esecuzione:

Al Dirigente del Servizio di Gestione Risorse Umane.

Al Dirigente del 4° Settore.

Al Collegio dei Revisori dei Conti del Comune.

4.

☒ è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 – comma 4°, del D.L.vo n. 267/2000;

☐ è divenuta esecutiva il ..... per decorrenza del termine di cui all'art.134 – comma 3°, del D.L.vo n. 267/2000.

Dalla Residenza comunale,lì **5 GIU.2019**

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to: Galantino

E' copia conforme all'originale. **Il Segretario Generale**
Data 5 GIU.2019