

COMUNE DI SAN PIETRO A MAIDA

(Provincia di Catanzaro)

Deliberazione N° 111

Del 12.09.2018

Copia Deliberazione della Giunta Comunale

OGGETTO: Aggiornamento Piano Triennale del Fabbisogno Personale 2018/2020 e Piano delle Assunzioni 2018 – Integrazione deliberazione di G.C. 59/2018.

L'anno **duemiladiciotto** il giorno **dodici (12)** del mese di **Settembre** dalle ore **13:30** a seguire, nella sala delle adunanze del Comune di San Pietro a Maida, appositamente convocata, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei signori:

ASSESSORI		PRESENTI	ASSENTI
PUTAME PIETRO	Sindaco	X	
SENESE SEBASTIANO	Vice Sindaco	X	
BUCCAFURNI ALESSANDRA	Assessore	X	
MELITO GIOVANDOMENICO	Assessore	X	
TEDESCO MARIA	Assessore	X	

Partecipa con funzione consultive, referenti, di assistenza giuridico amministrativa e verbalizzazione (art.97, comma 4, D.Lgs. n. 267/2000) il Segretario Comunale Dott.ssa Rosetta Cefalà.

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 39 della L. 27/12/1997 n. 449 ha stabilito che 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;
- a norma dell'art. 91 TUEL 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, L. 30/12/2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001, n. 448 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 527 dicembre 1997, n. 449 e smi;
- secondo l'art. 3 comma 120 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Dato atto che:

- ai sensi di quanto previsto dall'art. 170 del TUEL, entro il 31/7 di ciascun anno la Giunta presenta al Consiglio il DUP che comprende nella parte operativa la programmazione in materia di personale;
- il quadro normativo in materia di spese del personale degli Enti Locali pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili, quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici. Detti vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

Richiamati in particolare i sottoindicati vincoli:

- **l'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-quater della Legge 296/2006** come integrato dall'art. 3, comma 5-bis D.L. 90/2014, conv. in Legge n. 114/2014, nonché circolari nn. 5 e 9 2006 RGS, che impone il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente all'entrata in vigore della disposizione di legge (Triennio 2011—2013);
- **il D.L. 90/2014 convertito in L. 114/2014** che ha previsto l'abrogazione del comma 7 dell'art. 76 D.L. 112/2008, convertita con la Legge 133/2008, contenente i limiti di assunzione di personale, a qualsiasi titolo e qualsivoglia tipologia contrattuale, da parte degli enti locali. Il comma 7 dell'art.76 prevedeva il divieto agli enti locali, nei quali l'incidenza delle spese di personale fosse pari o superiore al 50 per cento delle spese correnti, di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi e con qualsivoglia tipologia contrattuale; i restanti Enti potevano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 40 per cento della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente;
- **la Legge 23 dicembre 2014, n. 190** “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2015), in particolare l'art.1 comma 424 ai sensi del quale: *“Le regioni e gli enti locali, per gli anni 2015 e 2016, destinano le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, all'immissione nei ruoli dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle proprie graduatorie vigenti o approvate alla data di entrata in vigore della presente legge e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità. Esclusivamente per le finalità di ricollocazione del personale in mobilità le regioni e gli enti locali destinano, altresì, la restante percentuale della spesa relativa al personale di ruolo cessato negli anni 2014 e 2015, salva la completa ricollocazione del personale soprannumerario. Fermi restando i vincoli del patto di stabilità interno e la sostenibilità finanziaria e di bilancio dell'ente, le spese per il personale ricollocato secondo il presente comma non si calcolano, al fine del rispetto del tetto di spesa di cui al comma 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Il numero delle unità di personale ricollocato o ricollocabile è comunicato al Ministro per gli affari regionali e le autonomie, al Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e al Ministro dell'economia e delle finanze nell'ambito delle procedure di cui all'accordo previsto dall'articolo 1, comma 91, della legge 7 aprile 2014, n. 56. Le assunzioni effettuate in violazione del presente comma sono nulle.”*
- **La Circolare n. 1 del 29.1.2015** del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, "Linee guida in materia di attuazione delle disposizioni in materia di personale e di altri profili connessi al riordino delle funzioni delle province e delle città metropolitane". Art. 1, commi da 418 a 430 Legge 190/2014" ai sensi della quale: *“.....omissis è consentito alle amministrazioni pubbliche indire bandi di procedure di mobilità volontarie riservate esclusivamente al personale di ruolo degli enti area vasta.....”*
- **l' Art. 1, comma 228, della legge 208/2015** (Legge di Stabilità per l'anno 2016) ai sensi del quale : *“Le amministrazioni ... possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente”.*
- **L'art. 3, comma 6 del D.L. n. 90/2014** prevede che i limiti non si applichino alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura della quota d'obbligo;
- **l'art. 36 D.Lgs. 165/2001** prevede che “per rispondere ad esigenze di carattere temporaneo od eccezionale le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti”;

- **l'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010**, che alla luce delle modifiche introdotte dall'art. 11, comma 4-bis del D.L. n. 90/2014, consente agli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, della legge 296/2006 l'assunzione di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili con il solo limite del rispetto della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009 o comunque di quella sostenuta nel triennio 2007/2009, salvo deroga come Corte dei Conti sez. autonomie delibera n. 1/2017;
- **la legge n.160/2016 di conversione del D.L 113/2016** esclude dal limite di spesa per il lavoro flessibile le spese sostenute a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 C.1 D.Lgs. 267/2000;
- **l'art. 9, comma 1-quinquies del DL 113/2016** (convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 160/2016): in base al quale in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo;
- **l'art. 1, comma 475, lettera e) L. n. 232/2016 (legge di stabilità 2017)** il quale dispone che, in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo in termini di competenza tra entrate e spese finali, nell'anno successivo a quello dell'inadempienza, vi è il divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale; I relativi atti sono affetti da nullità salvo le deroghe ivi contemplate;
- **l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001**, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto dall'1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;
- **art. 48 del D.lgs. n. 198/2016** sancisce l'obbligo da parte delle P.A. di adottare i Piani Triennali di Azioni Positive tendenti ad assicurare le pari opportunità tra uomini e donne in mancanza dei quali vi è il divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo;
- **il Decreto legge 50/2017 convertito in L. 96/2017** che coordinato alle disposizioni normative sopracitate prevede quanto segue:
 - Gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente corrispondente ad una spesa pari ad una percentuale variabile di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;
 - In particolare per i Comuni con popolazione compresa tra 1000 e 5000 abitanti, come San Pietro a Maida, con spesa per il personale inferiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio (per il 2018 si fa riferimento al triennio 2015/2017, la facoltà assunzionale è la seguente:

Comuni con popolazione compresa fra i 1000 e i 5000 abitanti con spesa per personale inferiore al 24%	2018	2019	2020	Spesa di personale contenuta entro il valore medio del triennio 2011 – 2013 (riferimento fisso per tutti gli esercizi)
	100% spesa cessati 2017 + resti triennio 2015 - 2017	100% spesa cessati 2018 + resti triennio 2016 - 2018	100% spesa cessati 2019 + resti triennio 2017 - 2019	

Ritenuto, con riferimento alle possibilità assunzionali previste dalle vigenti norme, come sopra richiamate **precisare che**:

- tra i **“cessati”** debbono essere conteggiati esclusivamente i dipendenti con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed – ex art. 14, comma 7, del D.L. 95/2012 “le cessazioni dal servizio per processi di mobilità non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l’ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare a nuove assunzioni”;
- sono equiparate a nuove assunzioni le eventuali riammissioni in servizio di dipendenti, disposte ai sensi del vigente CCNL;
- non rientrano nelle limitazioni le assunzioni di personale appartenente alle **“categorie protette”** di cui alla legge n. 68/1999, nel solo limite della quota d’obbligo; le cessazioni di personale appartenente a dette categorie, corrispondentemente, non vanno computate ai fini della determinazione delle risorse disponibili per nuove assunzioni;
- nel calcolo del costo delle nuove assunzioni (cfr. Corte dei Conti Lombardia, sezione controllo, pareri n. 226/2011, n. 613/2011 e n. 51/2012) rientra quello connesso alla trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno nel caso in cui il lavoratore sia stato assunto con contratto a part-time, in considerazione dell’attuale vigenza dell’art.3, comma 101, della legge n. 244/2007;
- non sono da considerare tra i cessati i dipendenti trasferiti per esternalizzazione di servizi, in quanto la cessazione del personale è conseguenza del trasferimento di una funzione o di un servizio con il corrispondente obbligo di riduzione della dotazione organica ex art. 6, comma 3, D.Lgs 165/2001;
- la mobilità volontaria è da considerare “neutra” se operata tra enti soggetti a vincoli sulle assunzioni e, pertanto, in uscita non deve essere conteggiata tra le cessazioni così come in entrata non deve essere considerata tra le assunzioni (cfr. art. 1, comma 47, L. 20.12.2014, n. 311; circolari F.P. n. 04/2008 e n. 04 del 19.03.2010, Circolare UPPA n. 46078/2010, parere dipartimento F.P. n. 04 del 19.03.2010, Corte dei Conti Sezione riunite n. 59/contr. del 06.12.2010, Corte dei Conti sezione riunite parere n. 53/CONTR/2010, Corte dei Conti sezione autonomie delibera n. 21/SEZAUT/2009/QMIG, delibera Corte dei Conti Piemonte Sezione controllo n. 22/2010/PAR e n. 94/2010/SRCPIE/PAR, Corte dei Conti Toscana n. 220/2010/PAR, Corte dei Conti Lombardia sezione regionale controllo n. 904/2010/PAR, Corte dei Conti Lombardia n. 521, 524, 443, 123 del 2010)
- la spesa di ogni singola cessazione dell’anno precedente deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di effettiva cessazione del servizio (modalità già stabilita in analoga situazione dei DPCM 16.02.2006 attuativi dell’art. 1, Comma 198, della legge 266/2005) e su questo importo deve essere calcolata la percentuale del turn over prevista per legge e costituente tetto per le nuove assunzioni a tempo indeterminato;
- la spesa di ogni assunzione con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in analogia a quanto precedentemente indicato, deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di assunzione prevista nello strumento di programmazione;
- tanto i risparmi per le cessazioni quanto i costi delle assunzioni vanno calcolati al lordo degli oneri riflessi e dell’IRAP;
- ai fini del calcolo del limite di spesa per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, la spesa corrispondente alle cessazioni dell’anno precedente deve essere “attualizzata” facendo riferimento alle tabelle stipendiali dell’anno in corso;

Considerato che il Comune di San Pietro a Maida, con riferimento ed in conformità alle disposizioni normative su richiamate, ha adottato i sotto elencati provvedimenti:

- con deliberazione di G.C. n. 91 del 31.07.2017 ha approvato il Piano Triennale del fabbisogno del Personale 2018/2020;
- con deliberazione di C. C. n. 30 del 17.08.2017, ha deliberato il ricorso alla procedura di Riequilibrio Finanziario Pluriennale (art. 243-bis, d.lgs. n. 267/2000), inoltrata in data 24/08/2017 al Ministero dell’Interno Direzione Centrale per la Finanza Locale ed alla sezione Regionale di controllo della Corte dei Conti;
- Con deliberazione di C.C. n. 45 del 20.11.2017 ha approvato il Piano Pluriennale di

Riequilibrio finanziario dell'Ente ai sensi dell'art. 243 bis del TUEL, successivamente rimodulato con deliberazione di C.C. 7 del 22.02.2018 ai sensi della Legge di stabilità 2018 e si confermava la domanda del Sindaco di accesso al fondo di rotazione di cui sopra,

- Con deliberazione di G.C. n. 126 del 21.12.2017 si procedeva alla rideterminazione della dotazione organica ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 89 C. 5, 243 bis e 259 C. 6 del D.Lgs 267/00, art. 6 D.Lgs 165/2001 come modificato ed integrato dal D.Lgs 75/2017, in complessivi 31 posti di cui 6 Part-Time nel rispetto del D.M. 1/10/2017 (rapporto dipendenti/popolazione 1/150), inoltrata al Ministero dell'Interno – Dip. per gli Affari Interni e Territoriali – Commissione per la Stabilità Finanziaria ed altresì alla Corte dei Conti della Calabria con note Pec n. 983 del 28.02.2018 ;
- con deliberazione di G.C. n. 20 del 30.01.2018, ha approvato, in via definitiva il Piano del Fabbisogno del Personale per il triennio 2018/2020 dando atto dell'inesistenza di personale in esubero o in soprannumero ai sensi dell'art. 33 del D.lgs 165/2001 su citato;
- con deliberazione di G.C. n. 59 del 23/04/2018 è stato modificato ed integrato il Piano del Fabbisogno del Personale triennio 2018/2020, prevedendo tra l'altro la stabilizzazione nel 2020 di n. 9 lavoratori LSU/LPU, già contrattualizzati sino al 31/12/2017 in ottemperanza al D.lgs n. 75 del 25/05/2017, art. 20 rubricato: *“superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni”*, tenuto conto della certificazione della spesa sostenibile a tale scopo dall'Ente, a firma del Responsabile pro tempore dell'Area Finanziaria del 12/04/2018 prot. 1834 redatta in esito all'atto di indirizzo della G.C. n. 49 del 05/04/2018.

Considerato, altresì, che:

- Con deliberazione di C.C. n. 40 del 22/12/2016, ad oggetto “Piano operativo di razionalizzazione delle società e delle partecipazioni societarie direttamente o indirettamente possedute dal Comune – Approvazione della relazione sui risultati conseguiti (articolo 1, comma 612, della legge 23 dicembre 2014, n. 190) questo Ente ha approvato la relazione sui risultati conseguiti in merito all'attuazione del Piano operativo di razionalizzazione delle società partecipate;
- Con successivamente deliberazione di C.C. n. 08 del 31.03.2017 ha proceduto alla revisione straordinaria delle Società partecipate ai sensi del D.Lgs. 175/2016;
- Con deliberazione di G.C. n. 17 del 17/02/2017 è stato approvato il Piano triennale 2017/2019 di Azioni Positive per le Pari Opportunità, in ottemperanza all'art. 48 D.Lgs. 11/04/2006 n. 198, al fine di assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- Con deliberazione di G.C. n. 63 del 22.05.2017 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG). Detto organismo a conclusione del procedimento di rito è stato costituito con determinazione del Responsabile dell'Area Amministrativa n. 32 del 06.07.2017 Reg. Gen. 167;

Considerato che l'obbligo di programmazione in materia di assunzione di personale sancito dal D.lgs. 165/2001 è confermato dalle novelle apportate allo stesso dal D.lgs n. 75 del 25/05/2017 in particolare agli artt. 4, 5 e 6;

Richiamato in particolare l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo;

Visto il Decreto della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri dell'8 05/2018, contenente *“linee d'indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale*

da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicato in G.U. n. 173 del 27/07/2018 ed entrato in vigore in pari data;

Evidenziato che:

- con la riforma introdotta dal D.lgs. 75/2017, di modifica del D.lgs 165/2001 vi è in sostanza il superamento della tradizionale determinazione del fabbisogno di personale ancorata alla dotazione organica, con l'introduzione di un Piano del Fabbisogno effettivo di personale legato alla reali necessità dell'Ente;
- sostanzialmente la dotazione organica costituisce un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere superata dal Piano triennale del Fabbisogno del personale;
- in linea con quanto previsto nelle linee guida del Decreto 8 maggio 2018 della Funzione Pubblica, questa Amministrazione ha provveduto alla riorganizzazione del personale in servizio attraverso rotazione di personale e mobilità interna, tenuto conto delle competenze e della professionalità acquisite giusta deliberazione di G.C. n. 71 del 10/05/2018.

Rilevato, a tale riguardo, che:

- il Comune di San Pietro a Maida ha provveduto a disciplinare l'organizzazione interna, sulla scorta dei principi generali approvati dal Consiglio Comunale, con il Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi ,il cui primo testo approvato con deliberazione di G.C. n. 38/2002 è stato via via modificato ed integrato in conformità alle leggi vigenti tempo per tempo; il testo attualmente vigente è stato approvato con deliberazione di G.C. n. 158 del 13/11/2013, in ossequio alla L. 135/2012, successivamente integrato con delibera della G.C. n. 60 del 08/04/2014 ed in ultimo con deliberazione di G.C. n.63 del 22/05/2017;
- il modello organizzativo desumibile dal regolamento di disciplina degli uffici e servizi di cui sopra , persegue, tra l'altro, le seguenti finalità:
 - a) realizzare un assetto dei servizi funzionale all'attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti dagli organi di direzione politica;
 - b) ottimizzare le prestazioni e dei servizi nell'interesse dei cittadini amministrati;
 - c) realizzare la migliore utilizzazione e valorizzazione delle risorse umane;
- l'Ente, soggetto alle regole del patto di stabilità interno a partire dall'anno 2013, secondo quanto disposto dall'art. 16, comma 31, D.L. 138/2011 convertito in Legge 148/2011, **ha rispettato per il 2017 il patto di stabilità interno, come da certificazione del 31.03.2018;**
- a seguito di ricognizione annuale, di intesa tra i Responsabili di Area, non sono state rilevate posizioni lavorative di dipendenti in sovrannumero ne vi sono posizioni lavorative di dipendenti in eccedenza, ai sensi dell'art. 33 C. 1 e 2 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i. come già acclarato con deliberazione di G.C. n. 20/2018 richiamata in premessa;
- stante il proprio *Status* di Ente in riequilibrio finanziario pluriennale ai sensi dell'art. 243 bis del TUEL, tutti gli atti programmatici concernenti la dotazione organica e le assunzioni di personale da parte dell'Ente a qualunque titolo, sono soggette alle autorizzazioni da parte della Commissione per la Stabilità finanziaria degli enti locali COSFEL presso il Ministero dell'Interno;

Preso atto delle cessazioni conseguite e di quelle che si conseguiranno nel triennio 2018/2020, comportando ciò una diminuzione della spesa del personale, come di seguito:

- a) Nell'anno 2017 si sono resi vacanti n. 4 posti e precisamente:
 - N.1 unità categoria “C” (dal 01.09.2017 per collocamento a riposo);
 - N.1 unità categoria “B” (dal 01.08.2017 per collocamento a riposo);

- N.2 unità categoria “B” con contratto Part-Time (dal 01.12.2017 per cessazione efficacia contratto in ottemperanza alla sentenza Corte d’Appello di Catanzaro n. 998/2017);
- b) Nel triennio 2018/2020 si avranno i seguenti pensionamenti:
- anno 2018: n. 4 unità (N.1 unità categoria “B3” autista scuolabus, N.1 unità categoria “A5” operatore, e N.2 unità categoria “C” di cui, n.1 istruttore amministrativo e n.1 agente di Polizia Municipale) di cui 2 già collocati a riposo alla data odierna ,
 - anno 2019: n. 2 unità categoria “C” Istruttore Amministrativo;
 - anno 2020: n. 1 unità di categoria C attualmente in dotazione nell’area dei servizi socio assistenziali;

Evidenziato che:

- relativamente agli obblighi assunzioni di cui alla Legge n.68/1999, tenuto conto dei dipendenti in forza al 31/12/2017, si ritengono assolti gli obblighi medesimi e nel corso del triennio 2018/2020 procederà alla verifica delle percentuali di assunzione ai sensi del collocamento obbligatorio, in esito ai posti che si renderanno vacanti, per cui si procederà con apposito provvedimento deliberativo;
- relativamente agli obblighi di cui agli artt. 1014 e 678 del D.Lgs. 66/2010 (Codice Ordinamento Militare) concernenti la riserva dei posti per i militari volontari, in ferma prefissata congedati “senza demerito”, nell’ipotesi in cui l’Ente dovesse bandire concorsi per il reclutamento del personale a tempo indeterminato e/o determinato, tale presupposto non ricorre per i motivi su esposti;

Tutto ciò premesso e considerato;

Preso atto che a seguito delle dimissioni rassegnate dal Responsabile dell’Area Economica Finanziaria con decorrenza 06/09/2018, la Giunta Comunale, con provvedimento n. 110 del 04/09/2018 esecutiva ha conferito le funzioni di Responsabile della predetta Area al Sindaco ai sensi dell’art. 29 L. 448/2001, in via temporanea, nelle more di poter assicurare la copertura del posto vacante di Cat. D, di Responsabile dell’Area in questione secondo una delle modalità già indicate nell’atto giuntale n. 59/2018 e previa autorizzazione della COSFEL.

Ravvisata la necessità e l’urgenza di avviare il procedimento per assicurare la copertura del posto di Responsabile dell’Area Economico Finanziaria con apposita professionalità date le peculiari competenze giuscontabili che l’Area in questione richiede, fermo restando l’intento di lavorare secondo un modello organizzativo dinamico e flessibile che si adatti ai programmi, agli obiettivi e alle esigenze funzionali, senza nuovi e maggiori oneri a carico della finanza dell’Ente, nel rispetto degli obblighi attuali scaturenti dal Piano di Riequilibrio Pluriennale Finanziario di cui ai provvedimenti consiliari citati in premessa;

Richiamate all’uopo le sotto indicate deliberazioni:

- C.C. n. 16 del 30/03/2018, è stato approvato il DUP 2018/2020;
- C.C. n. 17 del 30/03/2018 con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione finanziario 2018/2020;
- G.C. n. 81 del 29/05/2018 con la quale è stato approvato il Piano Triennale della Performance 2018/2020, ad integrazione del PEG 2018, approvato con deliberazione di G.C. n. 63/2018;
- G.C. n. 98 del 26/07/2018 con la quale è stato approvato il DUP 2019/2021, che prevede, nella parte operativa il Piano del Fabbisogno del Personale del triennio 2019/2021;

Ritenuto, pertanto, in virtù dei presupposti normativi, finanziari e organizzativi fin qui valutati, dover procedere all’aggiornamento del Piano del Fabbisogno del triennio 2018/2020 già approvato con deliberazione di G.C. n. 59 del 23/04/2018, in conformità al Decreto 08/05/2018 della Funzione Pubblica su citato, come di seguito:

Anno 2018:

Prioritariamente sopperire alle esigenze dei servizi utilizzando il personale già in servizio, richiedendo allo stesso maggior flessibilità e produttività nell'espletamento delle mansioni di competenza;

a) Area Economica Finanziaria:

l'Amministrazione ritiene quanto mai necessario assicurare all'interno dell'Ente la figura di Istruttore Direttivo Contabile cat. D1 mediante contratto a tempo determinato e parziale 12 ore settimanali ai sensi dell'art. 110 C. 1 del Dlgs 267/00 fino alla scadenza del mandato del Sindaco (comma 3 medesimo art.).

b) Servizio Polizia Municipale:

Incremento orario del rapporto di lavoro di un dipendente assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato e parziale Cat. B da n.18 ore a n. 24 ore per maggiore supporto alla polizia municipale in qualità di Ausiliario del Traffico, stante la carenza di personale del servizio di che trattasi, a fronte delle peculiari e molteplici attività adesso ascritte;

c) Area socioassistenziale:

Incremento orario del rapporto di lavoro di un dipendente assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato e parziale Cat. B da n.18 ore a n. 24 stante la carenza di personale del servizio di che trattasi, a fronte delle peculiari e molteplici attività ad esso ascritte, necessità di avvalersi di maggiore supporto di predetta unità anche in funzione di una possibile mobilità interna in altra Area, ove la professionalità suddetta possa essere interessata;

Anno 2019 :

Fatta salva la necessità di garantire prioritariamente la copertura del posto di cat. D1 dell'Area Economico-Finanziaria, a partire dal secondo semestre, al momento attuale non è possibile indicare con precisione assunzioni da avviare nell'anno di riferimento, in quanto tale decisioni sono vincolate:

- a) alle future disposizioni che verranno emanate in sede di successive Leggi Finanziarie comunque di provvedimenti normativi Nazionali e Regionali.
- b) all'approvazione del Piano di Riequilibrio Finanziario Pluriennale da parte degli organi competenti.

Anno 2020:

stabilizzazione con contratto a tempo indeterminato e parziale (50% pari a 18 ore settimanali) ai sensi e per l'effetto dell'art. 20 del D.Lgs n. 75/2017 e L. 147/2013, dei lavoratori LSU/LPU di seguito indicati:

- n. 1 Cat. A
- n. 5 Cat. B
- n. 3 Cat C

Ritenuto di precisare che:

- Il costo preventivato per la copertura del posto di Cat. D1 dell'Area Economico-Finanziaria con contratto a tempo determinato e parziale ai sensi dell'art. 110 c. 1 D.lgs 267/00, fino alla scadenza del mandato del Sindaco (giugno 2019), trova imputazione sul Pluriennale 2018/2020 e precisamente:
 - a) € 5.405,40 da imputare sui Cap. PEG 340, 350 e 465 del Bilancio di Previsione 2018;
 - b) € 11.500,00 da imputare sugli stessi capitoli PEG del Bilancio di Previsione 2019;
- l'incremento orario dei rapporti di lavoro previsti per l'anno 2018, come sopra descritti non si configurano, sulla base degli univoci orientamenti giurisprudenziali (Corte dei Conti

Lombardia sez regionale di controllo parere 462/2012, Corte dei Conti Campania – sez. regionale di controllo parere n. 20/2014) quali nuove assunzioni ma , siano da computare esclusivamente nei limiti previsti per il contenimento della spesa compatibilmente con le disponibilità di bilancio;

- la spesa tutta del personale prevista con il presente atto di aggiornamento rimane compresa nella spesa complessiva già certificata dal Responsabile del Servizio Finanziario pro tempore giusta nota del 12/04/2018 prot. 1834, già allegata alla delibera di G.C. n. 59/2018 e che qui si riallega sub A) quale integrante e sostanziale;
- il quadro di riferimento per la programmazione triennale del personale risulta coerente con la programmazione economica annualità 2018/2020;
- con eventuale successivo provvedimento e, previa apposita regolamentazione potranno essere valutate le condizioni per procedere a progressioni di carriera ai sensi dell'articolo 22, comma 15, del D.lgs 75/2017 per il triennio 2018-2020.
- il presente Piano di assunzioni è suscettibile di ulteriori variazioni ed integrazioni in relazione alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni, dal trasferimento di risorse statali e regionali destinate a regime ai comuni per la stabilizzazione dei lavoratori LSU/LPU , o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;

Ritenuto inoltre di sottoporre il presente provvedimento sarà sottoposto all'esame della Commissione per la stabilità finanziaria del Ministero dell'Interno – Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali – per la prescritta autorizzazione al fine di dare seguito alla programmazione triennale del fabbisogno di personale ivi contemplata;

Preso atto che il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole all'approvazione dell'atto di programmazione in oggetto come da verbale n. 20 del 11/09/2018 allegato **Sub B)**;

Vista la propria competenza ai sensi dell'articolo 48, comma 2, del "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni ed integrazioni;

Visti:

- lo Statuto dell'Ente;
- il Regolamento comunale sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi;
- il Regolamento sui controlli interni approvato con delibera C.C. n. 02 del 23/01/2013;
- Il Piano Triennale 2018/2020 della prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.T.), approvato con deliberazione di G.C. n. 18 del 30.01.2018;

Acquisiti i pareri favorevoli:

- a) in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Responsabile dell'area amministrativa -Servizio interessato, reso ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18/8/2000, n. 267;
- b) in ordine alla regolarità contabile, espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario, reso ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18/8/2000, n. 267;

Ad unanimità di voti favorevoli resi in forma palese ed accertati nei modi di legge;

DELIBERA

Per le motivazioni sopra evidenziate che si intendono parti integranti e sostanziali del presente provvedimento, qui riportate e trascritte:

AGGIORNARE, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia, il piano triennale del Fabbisogno di Personale per il periodo 2018-2020 ed il piano occupazionale 2018 già approvato con deliberazione di G.C. n. 59/2018 come di seguito:

Anno 2018:

Prioritariamente sopperire alle esigenze dei servizi utilizzando il personale già in servizio, richiedendo allo stesso maggior flessibilità e produttività nell'espletamento delle mansioni di competenza;

a) Area Economica Finanziaria:

l'Amministrazione ritiene quanto mai necessario assicurare all'interno dell'Ente la figura di Istruttore Direttivo Contabile cat. D mediante contratto a tempo determinato e parziale 12 ore settimanali ai sensi dell'art. 110 C. 1 del Dlgs 267/00 fino alla scadenza del mandato del Sindaco (comma 3 medesimo art.);

b) Servizio Polizia Municipale

Incremento orario del rapporto di lavoro di un dipendente assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato e parziale Cat. B da n.18 ore a n. 24 ore per maggiore supporto alla polizia municipale in qualità di Ausiliario del Traffico, stante la carenza di personale del servizio di che trattasi, a fronte delle peculiari e molteplici attività adesso ascritte;

c) Area socioassistenziale

Incremento orario del rapporto di lavoro di un dipendente assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato e parziale Cat. B da n.18 ore a n. 24 stante la carenza di personale del servizio di che trattasi, a fronte delle peculiari e molteplici attività ad esso ascritte, necessità di avvalersi di maggiore supporto di predetta unità anche in funzione di una possibile mobilità interna in altra Area, ove la professionalità suddetta possa essere interessata;

Anno 2019:

Fatta salva la necessità di garantire prioritariamente la copertura del posto di cat. D1 dell'Area Economico-Finanziaria, a partire dal secondo semestre, al momento attuale non è possibile indicare con precisione assunzioni da avviare nell'anno di riferimento, in quanto tale decisioni sono vincolate:

- a) alle future disposizioni che verranno emanate in sede di successive Leggi Finanziarie comunque di provvedimenti normativi Nazionali e Regionali.
- b) all'approvazione del Piano di Riequilibrio Finanziario Pluriennale da parte degli organi competenti.

Anno 2000:

stabilizzazione con contratto a tempo indeterminato e parziale (50% pari a 18 ore settimanali) ai sensi e per l'effetto dell'art. 20 del D.Lgs n. 75/2017 e L. 147/2013, dei lavoratori LSU/LPU di seguito indicati:

- n. 1 Cat. A
- n. 5 Cat. B
- n. 3 Cat C

DARE ATTO CHE:

- Il costo preventivato per la copertura del posto di Cat. D1 dell'Area Economico-Finanziaria con contratto a tempo determinato e parziale ai sensi dell'art. 110 c. 1 D.lgs 267/00, fino alla scadenza del mandato del Sindaco (giugno 2019), trova imputazione sul Pluriennale 2018/2020 e precisamente:
 - a) € 5.405,40 da imputare sui Cap. PEG 340, 350 e 465 del Bilancio di Previsione 2018;

- b) € 11.500,00 da imputare sugli stessi capitoli PEG del Bilancio di Previsione 2019;
- l'incremento orario dei rapporti di lavoro previsti per l'anno 2018, come sopra descritti non si configurano, sulla base degli univoci orientamenti giurisprudenziali (Corte dei Conti Lombardia sez regionale di controllo parere 462/2012, Corte dei Conti Campania – sez. regionale di controllo parere n. 20/2014) quali nuove assunzioni ma , siano da computare esclusivamente nei limiti previsti per il contenimento della spesa compatibilmente con le disponibilità di bilancio;
 - la spesa tutta del personale prevista con il presente atto di aggiornamento rimane compresa nella spesa complessiva già certificata dal Responsabile del Servizio Finanziario pro tempore giusta nota del 12/04/2018 prot. 1834, già allegata alla delibera di G.C. n. 59/2018 e che qui si riallega sub A) quale integrante e sostanziale;
 - il quadro di riferimento per la programmazione triennale del personale risulta coerente con la programmazione economica e gestionale annualità 2018/2020;
 - 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;
 - con eventuale successivo provvedimento e, previa apposita regolamentazione potranno essere valutate le condizioni per procedere a progressioni di carriera ai sensi dell'articolo 22, comma 15, del D.lgs 75/2017 per il triennio 2018-2020.

DARE ATTO ALTRESI CHE il presente provvedimento costituisce Integrazione e modifica della deliberazione di G.C. n. 59 del 23.04.2018 ed è coerente con la vigente dotazione organica approvata con delibera di G.C. 126/2017;

CHE il presente provvedimento verrà recepito nel piano triennale del fabbisogno del personale 2019/2021 in sede di aggiornamento del DUP 2019/2021;

RISERVARSI la possibilità di modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento inerenti il contesto lavorativo, organizzativo o funzionale relativamente al triennio in considerazione.

COMUNICARE il presente provvedimento tramite PEC alle OO.SS Territoriali di categoria ed alle R.S.U. aziendali per quanto di competenza ai sensi delle norme pattizie vigenti;

PUBBLICARE il presente provvedimento sul sito istituzionale dell'Ente, nel portale "Amministrazione Trasparente" sezione – "Provvedimenti" – sotto sezione "Provvedimenti organi di indirizzo politico" nonché nella sezione "Personale" – sotto sezione "Dotazione Organica" a cura del Responsabile dell'Area Amministrativa, oltre alla ordinaria pubblicazione all'albo pretorio on-line.

TRASMETTERE copia del presente atto alla Commissione per la Stabilità Finanziaria del Ministero dell'Interno Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali- Roma, ad integrazione delle delibere di G.C. n. 20/2018 e 59/2018 già inoltrate, subordinando l'adozione degli atti conseguenziali all'esito dell'esame della medesima Commissione;

SUCCESSIVAMENTE, vista l'urgenza di disporre in merito, la presente deliberazione viene dichiarata, con voti unanimi, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

COMUNE DI SAN PIETRO A MAIDA
Provincia di Catanzaro

Proposta di deliberazione per:

☒

Giunta Comunale

☐

Consiglio Comunale

OGGETTO: Aggiornamento Piano del Fabbisogno Personale Triennio 2018/2020 e Piano delle Assunzioni 2018 – Integrazione deliberazione di G.C. 59/2018.

**PARERI AI SENSI DELL'ART. 49, comma 1° del D.Lgs. 267/2000,
così come integrato e modificato dal D.L. 174/2012, convertito in legge 213/2012**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Visto, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della deliberazione sopra indicata.

San Pietro a Maida, li 11/09/2018

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to Dott.ssa Rosetta Cefalà

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Visto, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della deliberazione sopra indicata.

San Pietro a Maida, li 11/09/2018

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to Dott. Pietro Putame

Comune di San Pietro a Maida
(Provincia di Catanzaro)

Del che il presente verbale che viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

IL SINDACO
F.to Dott. Pietro Putame

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Rosetta Cefalà

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'Ufficio,

A T T E S T A

Che la presente deliberazione:

- E' stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line in data **14/09/2018** in ottemperanza all'art. 32 della Legge 69/2009 e s.m.i., per n. 15 (quindici) giorni consecutivi (art. 124, comma 2, D.Lgs. n. 267/2000);
- Contestualmente, è stata comunicata con lettera n. **4643** in data **14/09/2018** ai signori capigruppo consiliari.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Rosetta Cefalà

Il sottoscritto inoltre

A T T E S T A

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno **14/09/2018**

- ☒ perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D.Lgs. 18/08/2000 n. 267);
- ☐ perché decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134 comma 3, D.Lgs. 18/08/2000 n. 267).

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Rosetta Cefalà

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Dalla residenza municipale, li 14/09/2018

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Rosetta Cefalà