

REGIONE PIEMONTE

PROVINCIA DI ALESSANDRIA



COMUNE DI SOLERO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO COMUNALE

NUMERO 12

OGGETTO: Approvazione piano triennale del fabbisogno di personale relativo al triennio 2019/2021. Piano occupazionale 2019/2021. Conferma dotazione organica . Verifica situazione di esubero o eccedenze di personale

L'anno duemiladiciannove addì quindici del mese di marzo alle ore diciotto e minuti zero nella sala delle adunanze consiliari, convocato dal Sindaco con avvisi scritti recapitati a norma di legge, si è riunito, in sessione Ordinaria ed in seduta pubblica di Prima convocazione, il Consiglio Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. ERCOLE GIOVANNI - Sindaco	Sì
2. DAZIANO GIANDOMENICA - Vice Sindaco	Sì
3. TONIATO ANDREA - Consigliere	Sì
4. GUASCHINO MARIA TERESA - Consigliere	Sì
5. CELLERINO GIUSEPPE MARCO ALBERTO - Consigliere	No
6. MARZANA MAURIZIO - Consigliere	No
7. PENNO GIAN PIERO - Consigliere	Sì
8. LANZAVECCHIA EZIA - Consigliere	Sì
9. GALLIA CARLO ALBERTO - Consigliere	No
10. PAIUZZI ELENA - Consigliere	No
11. VARVELLO ALESSANDRO - Consigliere	No
Totale Presenti:	6
Totale Assenti:	5

Con l'intervento e l'opera del Segretario Comunale Dott.ssa MARRAVICINI Stefania il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Signor ERCOLE GIOVANNI nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

<p>Parere di regolarità tecnica ex art.49 1° comma del D. Lgs. n.267/2000 e s.m.i.:</p> <p>Favorevole</p>	<p>Firma:</p> <p>Il Responsabile del Servizio Personale</p> <p>Il Segretario Comunale</p> <p>F.to Dott.ssa Stefania Marravicini</p>
<p>Parere di regolarità tecnica ex art.49 1° comma del D. Lgs. n.267/2000 e s.m.i.:</p> <p>Favorevole</p>	<p>Firma:</p> <p>La Responsabile del Servizio Finanziario</p> <p>F.to Rag. Stefania Degiovanni</p>

IL CONSIGLIO COMUNALE

VISTO:

- l’art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 il quale, al comma 1, testualmente recita: *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482.*
- l’art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l’art. 6 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come sostituito dall’art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 prevede che *“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”;*
- l’art. 6 ter del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, stabilisce che *“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”*
- l’art. 89, comma 5, del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 secondo cui gli enti locali, fermo restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all’organizzazione e gestione del personale nell’ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti.
- l’art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 che attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l’incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;
- che, parimenti, l’art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. 114/2014, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall’art. 3 del D.L. n. 90/2014, debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell’ente;

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

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- i vincoli sono differenziati a seconda che gli enti locali siano o meno stati soggetti al patto di stabilità interno;

RILEVATO che, ai sensi dell’art. 1 c. 557 della L. 27.12.2006 n. 296 ss.mm.ii., ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell’IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali.

VISTA la Legge 114/2014, di conversione del decreto legge 90/2014, che introduce il comma 557 quater legge 296/2006, secondo cui *ai fini dell’applicazione del comma 557, a decorrere dall’anno 2014 gli enti assicurano,*

nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione. Pertanto la spesa del personale deve essere stata per gli enti che erano assoggettati al patto di stabilità nell'ultimo anno inferiore a quella media del triennio 2011/2013;

RILEVATO, ALTRESÌ, CHE la legge di Stabilità per il 2016 (L. 208/2015) all'art. 1, c 762 stabilisce che i vincoli alle assunzioni ed alla spesa del personale per gli enti soggetti al patto di stabilità si intendono riferiti al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Agli enti che non erano sottoposti al patto continuano ad applicarsi le regole precedentemente in vigore, cioè il comma 562 della legge 296/2006.

VISTO l'art. 3 c. 5 del D.L. 90/2014 secondo cui le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno (ora pareggio di bilancio) procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 75 per cento negli anni 2017 e 2018 della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente elevato al 100 per cento a decorrere dall'anno 2019”;

LETTE:

- la deliberazione n. 25/2014 della Sezione delle autonomie della Corte dei conti, che pronunciandosi sulla questione di massima posta dalla Sezione regionale di controllo per il Piemonte, con deliberazione n. 149/2014/QMIG enuncia il seguente principio di diritto: “A seguito delle novità introdotte dal nuovo art. 1, comma 557 quater, della legge n. 296/2006, il contenimento della spesa di personale va assicurato rispetto al valore medio del triennio 2011/2013 – valore di riferimento statico -, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali.
- la deliberazione n. 28/2015 della Corte dei Conti Sezione Autonomie con la quale si enunciano i seguenti principi di diritto:
 - a) Il riferimento “al triennio precedente” inserito nell’art. 4, comma 3, del d.l. n. 78/2015, che ha integrato l’art. 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all’anno in cui si intende effettuare le assunzioni.
 - b) Con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d’anno, il budget assunzionale di cui all’art. 3, comma 5-quater, del d.l. n. 90/2014 va calcolato imputando la spesa “a regime” per l’intera annualità.

VISTA la legge di Stabilità per il 2016 (L. 208/2015) la quale, all’art. 1, c. 228 nel testo modificato dall’art. 1, comma 863, L. 27 dicembre 2017, n. 205:

“ Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5 , del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 , convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 , e successive modificazioni, 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. Ferme restando le facoltà assunzionali previste dall' articolo 1, comma 562 , della legge 27 dicembre 2006, n. 296 , per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all' articolo 263 , comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 , la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018. Per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio, la predetta percentuale è innalzata al 100 per cento. Fermi restando l'equilibrio di bilancio di cui ai commi 707 e seguenti del presente articolo e il parametro di spesa del personale di cui all' articolo 1, comma 557- quater , della legge 27 dicembre 2006, n. 296 , per le regioni che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 12 per cento del titolo primo delle entrate correnti, considerate al netto di quelle a destinazione vincolata, la percentuale stabilita al primo periodo è innalzata, per gli anni 2017 e 2018, al 75 per cento. In relazione a quanto previsto dal primo periodo del presente comma, al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, come individuato dall' articolo 1, comma 421 , della citata legge n. 190 del 2014 , restano ferme le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5 , del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 , convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 . Il comma 5-quater dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 , convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 , è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018”

VISTO il DL 113/2016 convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2016, n. 160;

LETTO l’art. 1, comma 479 lett. d) Legge di Bilancio 2017 (L. 232/2016) secondo cui per i comuni che rispettano il saldo di cui al comma 466, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1 per cento degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo, nell'anno successivo la percentuale stabilita al primo periodo del

comma 228 dell'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, e' innalzata al ((90 per cento)) qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

DATO ATTO che il 2018 rappresenta l'ultimo anno in cui si applica la disciplina temporanea in materia di limiti al turn over, introdotta, per il triennio 2016-2018, dalla legge di bilancio 2016 (art. 1, comma 228, L. n. 208/2015). Di conseguenza, a partire dal 2019, riacquista piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014: ciò determina il superamento delle limitazioni al turn over e a decorrere dal 2019, per tutti gli Enti locali, sarà possibile avere capacità assunzionali pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente;

DATO ATTO che il Ministero della Semplificazione e per la pubblica amministrazione ha emanato le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

VISTE le LINEE DI INDIRIZZO PER LA PREDISPOSIZIONE DEI PIANI DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DA PARTE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE, allegato al decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del giorno 08 maggio 2018;

CONSIDERATO che:

- le predette linee di indirizzo sono volte ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 75 del 2017, nell'ottica di coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare, da parte delle amministrazioni destinatarie, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica;
- le novità introdotte dal citato decreto legislativo n. 75 del 2017 sono finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale;
- le innovazioni che il predetto d.lgs. 75/2017 reca consentono di coniugare una più ragionata determinazione dei fabbisogni con modalità di reclutamento volte a soddisfare tali fabbisogni e perciò sviluppate secondo strategie, processi di selezione e bacino di reclutamento che privilegino l'individuazione di figure e competenze professionali idonee ad una pubblica amministrazione moderna, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, focalizzando l'attenzione sull'introduzione di strumenti volti a valorizzare le attitudini e le abilità richieste per lo svolgimento delle attività e delle responsabilità da affidare, in aggiunta alle conoscenze.
- le linee di indirizzo tendono dunque a favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate, a loro volta discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate sul piano dell'evoluzione normativa e dell'organizzazione del lavoro e delle professioni;
- il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;
- l'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica;
- il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate. Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti;
- la centralità del PTFP, quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, è di tutta evidenza. Il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione;
- la nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP;

RITENUTO, pertanto, di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale ma da approvare annualmente;

DATO ATTO che il nuovo piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere redatto sulla scorta delle indicazioni contenute nelle [“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”](#);

EVIDENZIATO che il predetto documento espressamente fissa i seguenti due principi:

- 1) “gli enti territoriali opereranno, nell’ambito dell’autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica”;
- 2) “le linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore”. Dal che se ne deve trarre la conseguenza che esso ha essenzialmente un rilievo sul terreno del metodo che le singole amministrazioni devono utilizzare;

DATO ATTO che, alla luce delle linee guida emanate, il concetto di fabbisogno di personale implica un’attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla missione dell’amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell’amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell’evoluzione dell’organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare;

EVIDENZIATO che:

- 1) con riferimento al profilo quantitativo, l’analisi dei fabbisogni può essere supportata da alcuni metodi:
 - analisi basate su fabbisogni standard definiti a livello territoriale (più adatta ad amministrazioni che hanno una consistente presenza di personale sul territorio);
 - analisi predittive sulle cessazioni di personale;
- 2) con riferimento al profilo qualitativo, per definire il fabbisogno di persone all’interno del piano si propone, in prima battuta, uno schema di riferimento che sarà implementato sul SICO, che potrà nel tempo ulteriormente affinarsi e precisarsi anche sulla base delle sollecitazioni che arriveranno dalle amministrazioni;

PRESO ATTO che sulla base di tale schema l’amministrazione potrà definire una tabella dei fabbisogni articolata su:

- a) quali processi, funzioni o attività necessitano di personale (es: Risorse Umane, Sistemi informativi, Processi core dell’amministrazione, Sedi territoriali);
- b) quali professioni servono, ricorrendo ad una tassonomia standard semplificata;

RIBADITO che:

- il predetto schema è un primo passo verso la standardizzazione dei piani dei fabbisogni, condizione necessaria per pervenire ad un sistema informativo, del lavoro pubblico, che si pone al di sopra delle specifiche configurazioni organizzative delle amministrazioni e delle specifiche definizioni giuridico-contrattuali dei profili di ciascuna amministrazione;
- in sede di elaborazione dei piani i profili quantitativi e qualitativi devono, pertanto, convivere ritenendo che, soprattutto in ragione dei vincoli finanziari esterni che incidono sulla quantificazione del fabbisogno, le scelte qualitative diventano determinanti al fine dell’ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane;

DATO ATTO che il PTFP si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all’esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell’articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001;

DATO ATTO che l’articolo 6, comma 4, del d.lgs. 165/2001 stabilisce che per le altre amministrazioni pubbliche, diverse da quelle statali, il piano triennale dei fabbisogni è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3 dell’articolo 6 predetto ed è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti;

EVIDENZIATO che le linee di indirizzo tendono dunque a favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate, a loro volta discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate sul piano dell’evoluzione normativa e dell’organizzazione del lavoro e delle professioni;

CONSIDERATO che il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L’eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

DATO ATTO che il piano deve essere sottoposto ai controlli previsti dai rispettivi ordinamenti anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica;

PRECISATO che l'adozione del PTFP è sottoposta alla preventiva informazione sindacale (articolo 6, comma 1, del d.lgs. 165/2001);

RICHIAMATO l'articolo 16 del decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato". Si ritiene che il PTFP sia oggetto di pubblicazione in quanto contiene pressoché tutte le informazioni richiamate, ai fini della pubblicazione. La comunicazione del PTFP al SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica;

EVIDENZIATO la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'articolo 60 del decreto legislativo n. 165 del 2001 è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

DATO ATTO, pertanto, che nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge;

RELATIVAMENTE ALLA DOTAZIONE ORGANICA:

Calcolo della spesa della dotazione organica

A differenza di quanto previsto sino ad ora, le amministrazioni dovranno partire dall'ultima dotazione organica approvata non solo in termini di quantità ma anche di valore. Partendo dai recenti valori previsti dal CCNL della Funzioni Locali, sottoscritto in data 21/05/2018, per ciascuna categoria giuridica di ingresso, gli importi sono rappresentati dalla seguente tabella:

Cat.	Importi al 01/04/2018	13° mens.	Totale
Dirig.	39.979,29	3.331,61	43.310,90
D3	25.451,86	2.120,99	27.572,85
D1	22.135,47	1.844,62	23.980,09
C1	20.344,07	1.695,34	22.039,41
B3	19.063,80	1.588,65	20.652,45
B1	18.034,07	1.502,84	19.536,91
A1	17.060,97	1.421,75	18.482,72

Al fine di verificare il valore quantitativo dell'ultima dotazione organica, formalmente approvata dall'ente, la situazione è rappresentata dalla tabella seguente:

DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE al 31.12.2018

Catg. pos.ec.	Profilo	N° posti	Coperto	Vacante	Servizio
D (D3)	Istruttore direttivo Ragioneria	1	1		Finanziario
D(D2)	Istruttore direttivo tecnico	1	1		U.T.C.
C (C4)	Istruttore amministrativo	1	0	Vacante dal 1.11.2018	Servizi Demografici
C (C3)	Istruttore amministrativo	1	1		Servizio tributi e Servizio elettorale
B (B6)	Autista scuolabus-operaio specializzato	1	1		UTC
B (B3)	Autista scuolabus-operaio specializzato	1	1	Assunto dal	UTC

				3.12.2018	
B (B5)	cuoco specializzato	1	0	Vacante dal 1.09.2018	Protocollo
A5	Commesso operatore	1	1		Pulizia uffici
	TOTALI	8	6	2	

L'ultima dotazione organica adottata dall'ente locale deve essere trasformata in valore finanziario al fine di ottenere la spesa del personale teorica prevista. Pertanto, sulla base dei valori contrattuali e delle singole categorie, si ottengono i seguenti valori rappresentati dalla tabella seguente:

CAT.	TP	TABELLARE + ANZIANITA + ARRETRATI CONTRATTU ALI	COMPARTO /VACANZA CONTRATTU ALE	CONTRIB.	IRAP	INAIL	SPESA TOTALE
D3	1	28.599,11	698,85	7816,62	2490,33	161,13	39.766,04
D2	1	26.226,59	692,20	7181,93	2301,56	388,31	36.790,59
C4	1	21.083,35	524,00	5779,01	1989,44	118,85	29.494,65
C3	1	23.637,35	613,60	6470,16	2073,46	266,76	33.061,33
B6	1	22.678,15	531,32	6192,34	1984,43	765,91	32.152,15
B5	1	14.625,14	373,28	4001,57	1282,36	230,96	20.513,31
B3	1	1.685,12	38,00	459,73	146,47	34,86	2.364,18
A5	1	10.201,00	219,76	2780,26	890,97	160,47	14.252,46
TOTALE	8	148.735,81	3691,21	40.681,62	13159,02	2127,25	208.394,71

Nell'ente si è ricorso ai contratti extra orario di lavoro con dipendenti di altri enti per il servizio di polizia municipale, tributi e segreteria per un costo complessivo di €. 6.580,40 per l'anno 2018.

La spesa della dotazione organica come risultava al 31.12.2018 è di €. 214.975,11 valore che tiene conto del rinnovo contrattuale 2016-2018 del 21.05.2018.

A tale valore si sommano il valore del fondo accessorio, la spesa per lo straordinario, la spesa delle posizioni organizzative.

I valori finanziari sono così riepilogati:

	Importo	Contributi	Irap	Premio Inail	Spesa Totale
Fondo dipendenti	4.295,36	1.146,01	367,25	128,86	5.937,48
P.O.	18.690,96	4.986,75	1.598,08	93,45	25.369,24
Straordinario	1.840,43	491,02	157,36	55,21	2.544,02
TOTALE	24.826,75	6.623,78	2.122,69	277,52	33.850,74

Infine va inserita la spesa del Segretario comunale in convenzione che è pari ad €. 10.920,18 (Si precisa che per l'anno 2018 il segretario è incaricato in reggenza ed è stato liquidato al precedente collocato a riposo, l'indennità di risultato per € 7.604,08);

Quindi in sintesi la spesa totale sommando tutte le voci riportate nelle tabelle che precedono è di €. 267.350,10;

PRECISATO che il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la dotazione di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti;

RILEVATO, in sintesi, che la programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato degli enti locali soggetti a patto di stabilità (ora pareggio di bilancio) è subordinata ai seguenti vincoli:

1) vincoli finanziari:

- aver rispettato il pareggio di bilancio ed avere effettuato la relativa comunicazione alla RGS entro il termine del 31/3;
- avere rispettato il tetto della spesa del personale, che non deve avere superato quella media del triennio 2011/2013;

2) vincoli procedurali:

- le assunzioni devono essere inserite nella programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale;
- le assunzioni devono riguardare posti vacanti in dotazione organica e tale documento deve essere stato rideterminato almeno nell'ultimo triennio;
- l'ente deve attestare l'assenza di personale in sovrannumero e/o in eccedenza;
- l'ente deve avere adottato il programma delle azioni positive;
- Deve essere stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- Approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato ed invio dei dati relativi a questi documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (DL n. 113/2016). Il rispetto di questo vincolo oltre i termini fissati dal legislatore consente a partire da quel momento la effettuazione di assunzioni.

RICHIAMATO l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 secondo cui:

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 e' 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....*

RILEVATO che:

- il Comune è dotato del piano delle azioni positive di cui all'art. 48 del d.lgs. 198/2006;
- il rispetto del parametro dell'indice di tempestività dei pagamenti di cui all'art. 41 del d.l. 66/2014, non ha più effetti preclusivi delle assunzioni di personale (cfr. Corte Cost. n. 272/2015);

DATO ATTO a tal fine che, il Servizio Economico Finanziario ha comunicato:

- che l'Ente ha rispettato il pareggio di bilancio ed è stata effettuata la relativa comunicazione alla RGS entro il termine del 31/3.
- che i vincoli di pareggio di bilancio per l'anno 2018 saranno presumibilmente rispettati;
- che l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;
- Il rispetto del tetto della spesa per il personale (che sulla base delle previsioni del DL n. 90/2014 si calcola con riferimento alla spesa media sostenuta allo stesso titolo nel triennio 2011/2013) e per il lavoro a tempo determinato (art 9 comma 28 dl 78/2010);
- l'ente ha nell'anno precedente un rapporto tra spesa del personale e media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio pari a 22,38%;
- che è stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- che il bilancio di previsione 2018/2020, il rendiconto di gestione 2017 e i dati relativi a questi documenti sono stati inviati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (DL n. 113/2016) entro i termini fissati dal legislatore.

VISTO l'art. 30 del D.Lgs. n. 165 del 2001 e s.m.i. rubricato "Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse" che al comma 2 bis prevede la cedevolezza delle nuove procedure concorsuali rispetto alle procedure di mobilità;

VISTI gli artt. 33, 34 e 34 bis del D.Lgs. n. 165 del 2001 e s.m.i. (cd "mobilità obbligatoria"), le cui disposizioni culminano con la previsione dell'art.34, comma 6, a mente della quale "Nell'ambito della programmazione triennale del personale di cui all'art.39 della legge 27 dicembre 1997, n.449 e successive modificazioni, l'avvio di procedure concorsuali e le nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a dodici mesi, sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco".

CONSIDERATO CHE, per consolidata espressione delle varie Sezioni Regionali di Controllo della Corte dei Conti, non sono soggette a limitazioni di capacità assunzionale:

- le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge 68/1999, nel limite della quota d'obbligo; - l'acquisizione di personale tramite l'istituto della mobilità volontaria, ai sensi dell'articolo 1, comma 47, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, purché il passaggio di personale avvenga tra enti entrambi sottoposti a vincoli di assunzioni e di spesa;
- la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno del personale originariamente assunto a tempo pieno non è assimilabile ad una nuova assunzione (Corte dei Conti Lombardia deliberazione n. 51/2012);

PRESO ATTO che, per quanto riguarda le assunzioni obbligatorie, il Servizio personale ha accertato che questa Amministrazione non è tenuta ad assumere lavoratori disabili o appartenenti alle categorie protette, secondo gli obblighi stabiliti dagli articoli 3 e 18 della L. 12 marzo 1999, n. 68, avendovi già provveduto mediante l'assunzione di n. 1 unità obbligatoria in ragione delle numero dei lavoratori dell'Ente;

RITENUTO quindi, dopo l'esame della normativa innanzi richiamata e delle possibilità assunzionali relative a questo Ente, di procedere all'analisi dei fabbisogni dell'Ente per il triennio 2018/2020 al fine di valutare le possibili azioni da intraprendere finalizzate al reclutamento di personale coerentemente con l'attuazione del programma di mandato;

Dato atto che:

- il Comune di Solero, alla data del 31/12/2018, ha un numero di abitanti pari a 1666 e presenta un numero di dipendenti in servizio inferiore a 15 ;
- sulla scorta delle ricognizioni delle cessazioni effettuate, che il Comune di Solero ha avuto nel corso dell'anno 2018 n. 2 cessazioni per collocamento a riposo il cui valore assunzionale è pari ad €. 56.991,90; la Giunta Comunale non intende procedere al momento alla sostituzione delle Unità pensionate, considerato che a breve ci saranno le elezioni amministrative;

Ritenuto di dare atto che il piano del fabbisogno del personale per il comune di Solero anni 2019/2021 è il seguente:

- Vi sono state n. 2 cessazioni di personale nel precedente anno 2018

ANNO 2019

L'amministrazione non intende procedere ad assunzioni poiché nel mese di maggio ci saranno le elezioni amministrative. L'amministrazione ritiene, per il momento, di non programmare assunzioni a tempo indeterminato nel periodo di riferimento riservandosi di decidere in ordine ad eventuali assunzioni nel periodo di riferimento compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa tempo per tempo vigente.

Nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale, rimane salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.

ANNO 2020 e 2021

Alla data attuale non vi sono elementi atti a prevedere cessazioni di personale. L'amministrazione ritiene, per il momento, di non programmare assunzioni a tempo indeterminato nel periodo di riferimento riservandosi di decidere in ordine ad eventuali assunzioni nel periodo di riferimento compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa tempo per tempo vigente.

Nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale, rimane salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.

ACQUISTO il parere del Revisore dei Conti, posto agli atti, con cui dà rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

VISTI:

- l'attuale Dotazione organica, come rappresentata sopra;
- il Piano triennale del Fabbisogno del personale 2019/2021, come sopra specificato;
- il T.U.E.L. approvato con D. Lgs. 18/08/2000, n. 267 e smi;
- il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi uffici;
- i pareri favorevoli dei Responsabili dei Servizi interessati, resi ai sensi degli artt. 49 e 147 bis D. Lgs. 18.8.2000 n. 267;

CON voti 6 su n. 6 consiglieri comunali presenti e votanti

DELIBERA

- 1) **DI RICHIAMARE** le premesse, quali parti integranti e sostanziali della presente deliberazione che qui si intendono integralmente riportate.
- 2) **DI DARE ATTO** che:
 - non si riscontrano situazioni di soprannumero né eccedenze di personale ai fini dell'eventuale assunzione di personale per l'anno 2019;
 - la Dotazione organica è quella di seguito rappresentata:

DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE al 31.12.2018

Catg. pos.ec.	Profilo	N° posti	Coperto	Vacante	Servizio
D (D3)	Istruttore direttivo Ragioneria	1	1		Finanziario
D(D2)	Istruttore direttivo tecnico	1	1		U.T.C.
C (C5)	Istruttore amministrativo	1	0	Vacante dal 1.11.2018	Servizi Demografici
C (C3)	Istruttore amministrativo	1	1		Servizio tributi e Servizio elettorale
B (B6)	Autista scuolabus-operaio specializzato	1	1		UTC
B (B3)	Autista scuolabus-operaio specializzato	1	1	Assunto dal 3.12.2018	UTC
B (B5)	cuoco specializzato	1	0	Vacante dal 1.09.2018	Protocollo
A5	Commesso operatore	1	1		Pulizia uffici
	TOTALI	8	6	2	

- vi sono state n. 2 cessazioni di personale nel corso dell'anno 2018 per una capacità assunzionale pari ad €. 56.991,90;

- 3) **DI APPROVARE** il **PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019/2021** come di seguito specificato:

ANNO 2019

L'amministrazione non intende procedere ad assunzioni poiché nel mese di maggio ci saranno le elezioni amministrative. L'amministrazione ritiene, per il momento, di non programmare assunzioni a tempo indeterminato nel periodo di riferimento riservandosi di decidere in ordine ad eventuali assunzioni nel periodo di riferimento compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa tempo per tempo vigente.

Nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale, rimane salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.

ANNO 2020 e 2021

Alla data attuale non vi sono elementi atti a prevedere cessazioni di personale. L'amministrazione ritiene, per il momento, di non programmare assunzioni a tempo indeterminato nel periodo di riferimento riservandosi di decidere in ordine ad eventuali assunzioni nel periodo di riferimento compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa tempo per tempo vigente.

Nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale, rimane salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.

- 4) **DI 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 mutamenti del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;

- 5) **DI TRASMETTERE** al Revisore dei Conti la presente deliberazione, al fine di accertare la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente.
- 6) **DI DARE ATTO** che la presente deliberazione sarà trasmessa alle OO.SS.

DOPODICHE'

IL CONSIGLIO COMUNALE

CON voti favorevoli n. 6 su n. 6 presenti e votanti, resi per alzata di mano

DICHIARA

il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

IL SINDACO F.to ERCOLE GIOVANNI _____	IL SEGRETARIO COMUNALE F.to Dott.ssa MARRAVICINI Stefania _____
---	---

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo

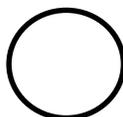
IL SEGRETARIO COMUNALE

STEFANIA MARRAVICINI

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

(art.124, c.1, D.Lgvo 18.08.2000, n.267)

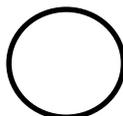
Si attesta che copia della deliberazione viene pubblicata il giorno 09/04/2019 nel sito informatico istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (art.32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n.69) per rimanervi per quindici giorni consecutivi.



IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Stefania Marravicini

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Visti gli atti d'Ufficio si attesta che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno _____ decorsi dieci giorni dalla pubblicazione ai sensi dell'art. 134, comma 3, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n.267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali.



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Stefania Marravicini
