



COMUNE DI ACATE

(Libero Consorzio di Ragusa)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

nr. 81 del Reg. data 9 MAG, 2019

OGGETTO: Piano triennale del fabbisogno di personale anni 2019/2021 e rimodulazione piano assunzionale anno 2019.

L'anno duemiladiciannove, il giorno NOVE del mese di Maggio alle ore 13,45 e segg., nell'aula delle adunanze, convocata dal Sindaco, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei Sigg.:

	P	A	
1. DI NATALE GIOVANNI	X		Sindaco
2. RE ROSA ANGELA		X	Assessore
3. DI CARO GIUSEPPE	X		Assessore
4. ZAMBUTO FRANCESCO		X	Assessore
5. MIGLIORE MARIO ANDREA	X		Assessore
TOTALE	3	2	

Assiste il Segretario Comunale ROSSELLA MARA V. CARDINO Il Sindaco, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione ed invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la proposta di deliberazione entro riportata;
Visti i pareri espressi ai sensi dell'art. 53 della L. n. 142/90, recepita con L.R. n. 48/91, come modificata dall'art. 12 della L.R. n. 30/2000;
Con voti unanimi favorevoli,

DELIBERA

di approvare la entro riportata proposta di deliberazione, con le seguenti: (1)

- aggiunte/integrazioni (1)
- modifiche/sostituzioni (1)

con separata unanime votazione, dichiarare la presente immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. 44/91; (1)

(1) Segnare con X le parti deliberate e depennare le parti non deliberate.
N.B. Il presente verbale deve ritenersi manomesso allorquando l'abrasione, l'aggiunta o la correzione al presente atto non sia affiancata dall'approvazione del Segretario verbalizzante.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Oggetto: Piano triennale del fabbisogno di personale anni 2019/2021 e rimodulazione piano assunzionale anno 2019

Proponente: Il Sindaco/ L'Assessore al



Responsabile

Settore Servizi Finanziari
(Pratt. 550 Maria Di Martino)

LA GIUNTA COMUNALE

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

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. 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, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

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

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

"1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, 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, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 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, D.Lgs. 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;*
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
 1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
 2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi*

2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. 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, D.Lgs. 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 D.Lgs. 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, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente”* (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 il testo dell'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come modificato dall'art. 14-bis, c. 1, lett. a), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26: *“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 cinque 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 quinquennio 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 il testo dell'art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come introdotto dall'art. 14-bis, c. 1, lett. b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26: *“5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.”*

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 dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale 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. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”;*

Considerato ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate 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, D.Lgs. 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, D.Lgs. n. 165/2001;

Atteso che con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 37 del 12.08.2016, dichiarata immediatamente esecutiva, è stato dichiarato il dissesto finanziario del Comune di Acate, ai sensi degli articoli 244 e seguenti del D. Lgs. Del 18.8.2000 n. 267.

Visto l'art. 259 comma 6 del D.Lgs. n. 267/2000, a norma del quale: *“L'ente locale, ugualmente ai fini della riduzione delle spese, ridetermina la dotazione organica dichiarando eccedente il personale comunque in servizio in sovrannumero rispetto ai rapporti medi dipendenti-popolazione di cui all'art. 263 comma 2, fermo restando l'obbligo di accertare le compatibilità di bilancio. La spesa per il personale a tempo determinato deve altresì essere ridotta a non oltre il 50 per cento della spesa media sostenuta a tale titolo per l'ultimo triennio antecedente l'anno in cui l'ipotesi si riferisce.”*

Visto l'art. 259 comma 7 del D.Lgs. n. 267/2000, a norma del quale: *“La rideterminazione della dotazione organica e sottoposta all'esame della Commissione per la Finanza e gli organici degli enti locali per l'approvazione”*.

Vista la delibera di Giunta Municipale n. 90 del 09.07.2018 con la quale si è provveduto ad approvare la rideterminazione della Dotazione Organica del Comune di Acate, provvedimento trasmesso, ai sensi dell'art. 259 comma 7 del D.Lgs. n. 267/2000, alla Commissione per la Finanza e gli organici degli enti locali per la relativa approvazione, tutt'ora in corso di istruttoria.

Richiamata la propria precedente deliberazione adottata con i poteri della Giunta Municipale n. 91 in data 09.07.2018, esecutiva ai sensi di legge, con la quale si è provveduto all'approvazione della programmazione triennale del fabbisogno di personale 2018-2020 e del piano occupazionale per l'anno 2018;

Dato altresì atto, che è in corso di istruttoria l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato per gli anni 2015/2019, da parte del Ministero dell'Interno.

Dato atto che l'Amministrazione non incorre nel divieto di assunzione di personale a tempo determinato in quanto:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale e ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, come sopra descritto;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, dell'anno 2018 è stata inferiore alla spesa dell'anno 2017, e che la spesa del personale prevista per l'anno in corso risulta inferiore alla spesa dell'anno 2018;
- ha approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell'articolo 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, con deliberazione n. 13 del 29 gennaio 2019.
- ha approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance e della trasparenza, ai sensi del d.lgs. 150/2009 e ss.ii.

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;

Atteso che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001, giusta deliberazione di Giunta Municipale n. 21 del 12.02.2019, con la programmazione triennale del fabbisogno, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Vista inoltre la determinazione del Responsabile dei Servizi Finanziari n. 167 in data 07.05.2018, con la quale sono stati individuati del limite di spesa ex art. 1, commi 557 e seguenti, L. 27 dicembre 2006, n. 296;

Richiamato il Decreto n. 18628/16 del Mef, che in materia proprio di invio delle certificazioni sul rispetto del Patto di stabilità interno, ha espressamente previsto che, *“...con riferimento agli Enti Locali per i quali, ai sensi dell’art. 248, comma 1, del Dlgs. n. 267/00, a seguito della dichiarazione di dissesto, sono sospesi i termini per la deliberazione del bilancio 2015, si ritiene che i 60 giorni dal termine stabilito per l’approvazione del rendiconto della gestione, previsti dall’art. 31, comma 20, della Legge n. 183/11, decorrano dall’eventuale nuovo termine per l’approvazione del rendiconto della gestione 2015 previsto dal Decreto del Ministro dell’Interno di approvazione dell’ipotesi di bilancio di previsione stabilmente riequilibrato ai sensi dell’art. 261 del Tuel”*.

Si precisa che, come affermato dalla Corte dei Conti, Sezione delle autonomie, n. 19 del 4 giugno 2015, se l’ente deve coprire un posto di organico per il quale è prevista una specifica e legalmente qualificata professionalità, eventualmente attestata da titoli di studio precisamente individuati – in quanto tale assunzione è necessaria per garantire l’espletamento di un servizio essenziale, alle cui prestazioni la predetta professionalità è strettamente e direttamente funzionale - non potrà ricollocare in quella posizione unità soprannumerarie sprovviste di tale requisiti. E se questa dovesse essere l’unica esigenza di organico da soddisfare nell’arco del biennio considerato dalla norma (art. 1 comma 424 della legge n. 190/2014), una volta constatata l’inesistenza di tali professionalità tra le unità soprannumerarie da ricollocare, l’ente potrà procedere ad assumere nei modi ordinari. Tale ricerca va riferita non al solo personale della Provincia di appartenenza, ma a tutto il personale delle Province interessate alla ricollocazione come individuato ai sensi del comma 422 dell’art. 1 della legge 190/2014.

In relazione a quanto considerato deve essere ribadito, quindi, che la condizione di infungibilità che assume rilevanza ai fini della derogabilità ai vincoli imposti dall’art. 1, comma 424, della legge 190/2014 è quella che presuppone il ricorrere dei seguenti requisiti:

- a) che per il posto da ricoprire sia prevista una specifica e legalmente qualificata professionalità, eventualmente attestata, da titoli di studio precisamente individuati;
- b) l’assunzione deve essere necessaria per garantire l’espletamento di un servizio essenziale, alle cui prestazioni la predetta professionalità è strettamente e direttamente funzionale.

Dato atto che sussistendo le descritte condizioni e constatata l’inesistenza di tali professionalità tra le unità soprannumerarie da ricollocare, l’ente potrà procedere ad assumere.

Letta la circolare interministeriale n. 1 del 29/1/2015 del Ministro per la semplificazione e la p.a. e del Ministro per gli affari regionali e le autonomie, che prevede la possibilità per le p.a. di indire bandi di procedure di mobilità volontaria riservate esclusivamente al personale di ruolo degli enti di area vasta, nelle more dell’implementazione della piattaforma di incontro tra la domanda e l’offerta di mobilità.

Visto l’art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come modificato dall’art. 4, comma 102 della legge 183/2011, il quale dispone che:

- gli enti pubblici di cui all’art. 70, comma 4, del D.L. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, possono avvalersi di personale a tempo determinato e con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009.

Richiamata la delibera della Corte dei Conti-Sezione delle Autonomie- n. 2/2015 che ha chiarito che le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell’art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell’art. 11, comma 4-bis, del d.l.90/2014, non si applicano agli enti locali in regola con l’obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai

commi 557 e 562 dell'art. 1. L. n. 296/2006, fermo restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009.

Richiamato, altresì, l'art. 16, c. 1-quater, del D.L. n. 113/2016, convertito, con modificazioni, nella L. n. 160/2016, che ha espressamente escluso dal limite di spesa per il lavoro flessibile di cui all'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010 le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, c. 1, del TUEL di cui al D.Lgs. n. 267/2000;

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui *"il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art. 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni"*

Richiamato il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del d.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del d.lgs. 75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga.

Atteso che il quadro normativo sopra delineato rende necessario un adeguamento delle politiche del personale al fine di rendere coerenti le scelte adottate in sede di programmazione triennale ai rinnovati vincoli in materia, mediante l'adozione di scelte organizzative compatibili con i vincoli preordinati che puntino a mantenere l'attuale livello dei servizi offerti ai cittadini;

Atteso che è intendimento di questa Amministrazione provvedere al reclutamento, per l'anno 2019, di tre figure infungibili e nello specifico, constatato che:

- la responsabilità gestionale del Settore Tecnico di questo Comune, attualmente, è vacante dal 01.01.2018 ed all'interno dell'area e negli altri settori non esistono altre figure a tempo pieno, di categoria D, dotate di laurea specialistica, cui poter conferire l'incarico di P.O. per la direzione degli uffici tecnici;
- questo Comune, in atto, è privo della figura del Responsabile del Servizio di Polizia Municipale, di Cat. "D", così come previsto nella dotazione organica dell'Ente, in quanto a con delibera di G.M. n. 85 del 25.06.2018 si è preso atto delle dimissioni volontarie del servizio a scavalco presentate dal Comandante della Polizia Locale – Walter Campagna – a far data dal 01/07/2018.
- il Settore Servizi Tecnici è sprovvisto di Istruttore Direttivo Tecnico Ingegnere/Architetto, in quanto all'interno dell'area, e negli altri settori, non esistono altre figure a tempo pieno, di categoria D, dotate di laurea specialistica cui assegnare le funzioni specifiche che la qualifica professionale specialistica richiede in materia.

Atteso che per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo ed eccezionale, questa Amministrazione intende ricorrere, per quanto riguarda le modalità di copertura dei suindicati posti nell'anno 2019, alle seguenti previsioni di legge in materia di reclutamento del personale:

- articolo 14 del CCNL 22/01/2004 - Convenzione tra enti per reclutare la figura del Responsabile del Servizio di Polizia Municipale, di Cat. "D", posto vacante in D.O.;
- articolo 14 del CCNL 22/01/2004 - Convenzione tra enti per reclutare la figura del Responsabile dei Servizi Tecnici, posto vacante a far data dal 01.01.2018.
- articolo 110 c. 1 del TUOEL per reclutare la figura dell'Istruttore Direttivo Ingegnere/Architetto Tecnico, posto vacante a far data dal 13.06.2018.

Precisato che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze, connesse agli obiettivi dati ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme, che disciplinano le possibilità occupazionali nella pubblica amministrazione.

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;

Ritenuto di non modificare la dotazione organica organica dell'ente, come sopra indicata ;

Visto il piano occupazionale 2019-2021 predisposto sulla base della dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, come sopra meglio specificati;

Dato atto che:

- questo Ente non deve dare corso ad assunzioni obbligatorie (art.18 L. n. 68/99), come da ultimo prospetto informativo obbligatorio;
- questo Ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabili previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2019-2021 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

Vista la nota prot. n. 8009 del 08/05/2019 con la quale si chiede all'organo di Revisione di produrre certificazione sul rispetto del principio di riduzione della spesa del personale, a fronte del programma triennale di fabbisogno del personale, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della Legge 28 dicembre 2001, n. 448.

Visti:

- il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato ed integrato dal D.Lgs. 1 agosto 2011, n. 141;
- il D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122;
- la legge 12 novembre 2011, n. 183;
- il D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135;
- la L. n.215/2013 di conversione del DL n.101/2013;
- il D.L. 24 giugno 2014, n.90

- lo Statuto comunale;
- il Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici;

Tutto ciò premesso;

DELIBERA

1. di approvare la programmazione triennale 2019 – 2021 di fabbisogno del personale, che prevede per l'anno 2019, il reclutamento di due figure infungibili e nello specifico:

FABBISOGNO PERSONALE – PIANO OCCUPAZIONALE PER IL TRIENNIO 2019/2021

PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2019

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE VACANTE	SERVIZIO	FT/PT	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	TEMPO ATTIVAZIONE PROCEDURA
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO CAPO SETTORE - SERVIZI TECNICI	SETTORE TECNICO	FT	articolo 14 del CCNL 22/01/2004 - Convenzione tra enti	2019
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO CAPO SETTORE - POLIZIA MUNICIPALE	SETTORE P.M.	FT	articolo 14 del CCNL 22/01/2004 - Convenzione tra enti	2019
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO INGEGNERE/ARCHITETTO - SERVIZI TECNICI	SETTORE TECNICO	FT	articolo 110 c. 1 TUOEL	2019

PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2020

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE VACANTE	SERVIZIO	FT/PT	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	TEMPO ATTIVAZIONE PROCEDURA
—	—	—	—	—	—

PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2021

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE VACANTE	SERVIZIO	FT/PT	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	TEMPO ATTIVAZIONE PROCEDURA
—	—	—	—	—	—

2. Dare atto che tale fabbisogno ed il relativo piano occupazionale rispettano i limiti stabiliti con la determinazione della dotazione organica, già approvata con deliberazione di Giunta

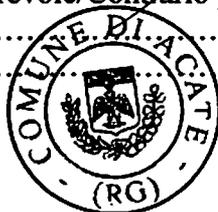
Comunale n. 90 in data 09.72019 e i limiti di spesa stabiliti dall'articolo 1, comma 557 della Legge n. 296/2006.

3. Di attuare il piano occupazionale per l'anno 2019, dando atto che la modalità di copertura dei posti risulta ivi indicata.
4. Di riservarsi la possibilità di adeguare, in qualsiasi momento, il presente Programma triennale del fabbisogno del personale, qualora si verificassero esigenze o condizioni tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento, relativamente al triennio in considerazione.
5. Di dare mandato all'ufficio Segreteria a trasmettere il presente atto alla Commissione Finanza ed organici degli EE.LL. e alle OO.SS. territoriali.

Proposta di Deliberazione n. 84 del - 8 MAG. 2019

Parere in ordine alla regolarità tecnica: Favorevole/Contrario per i seguenti motivi:

Li, 08/05/2019



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Il Responsabile
Settore Servizi Finanziari
(Dott.ssa Maria Di Martino)

Parere in ordine alla regolarità contabile: Favorevole/Contrario per i seguenti motivi:

Li, 08/05/2019



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Il Responsabile
Settore Servizi Finanziari
(Dott.ssa Maria Di Martino)

ATTESTAZIONE DI COPERTURA FINANZIARIA

Ai sensi degli artt. 151 e 183 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267, si attesta la copertura finanziaria e si annotano le prenotazioni degli impegni di spesa:

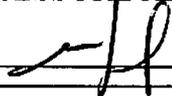
Intervento	Bilancio	Impegno	Data	Importo
		n.		€.
		n.		€.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Lì, _____

Il presente verbale dopo la lettura si sottoscrive

L'ASSESSORE ANZIANO



IL SINDACO



IL SEGRETARIO COM.LE

Il Vicesegretario

(Dott.ssa Maria Di Martino)

E copia conforme per uso amministrativo

IL SEGRETARIO COMUNALE

Lì, _____

Il presente atto è stato pubblicato all'Albo Informatico col n. _____ del registro in data _____

IL MESSO COMUNALE

Lì, _____

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto responsabile del servizio delle pubblicazioni aventi effetto di pubblicità legale, attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata nel sito web istituzionale di questo Comune, ai sensi dell'art 32, c. 1, della l. 18.06.2009 n. 69, in data _____ per ivi restarvi per giorni quindici consecutivi, ai sensi dell'art. 11 della l.r. n. 44/91 come modificato dalla l.r. n. 17/04, sino al _____.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Lì, _____

La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. _____, comma _____, della L.R. n. 44/91 e successive modifiche ed integrazioni.

**IL SEGRETARIO
COMUNALE**

Lì, _____