



CITTA' DI CAVE

PROVINCIA DI ROMA

COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Atto N. 168	Modifica Piano Triennale del Fabbisogno di Personale – Triennio 2019/2021.
Del 19/12/2019	

L'anno 2019 il giorno Diciannove del mese di Dicembre alle ore 17,55 nella Sede Comunale, si è riunita:

LA GIUNTA COMUNALE

Convocata nelle forme di legge e rispettivamente presenti i sigg.	Presente	Assente
Angelo Lupi Sindaco	SI	
Renzi Massimiliano Assessore	SI	
Beltramme Giulio Assessore	SI	
Baroni Silvia “	SI	
Maggi Cristian “	SI	
Vecchi Roberta “	SI	

Presiede il Signor Angelo Lupi - Sindaco -

Assiste il Segretario Comunale Dott.ssa Giada De Francesco

ACQUISITI I PARERI DEI RESPONSABILI DI SETTORE	
RESPONSABILE DEL : I Dip. IN DATA: 18/12/2019	PARERE di regolarità tecnica: Favorevole Dr. Giuseppe Scaramella
RESPONSABILE DEL : II Dip. IN DATA: 18/12/2019	PARERE di regolarità contabile: compatibilmente con le previsioni del bilancio di previsione 2020/2022 si esprime parere favorevole Dr.ssa Alessandra Galizia

LA GIUNTA COMUNALE

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

Visto l'art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n°165, come modificato da ultimo dal Decreto Legislativo 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, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n°165, che recita:

"1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n°131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, 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 di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche adottate con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 08/05/2018 di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e con il Ministero della salute;

Che 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;

Che dette linee di indirizzo sono volte ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale, per la giusta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali quale presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività;

Che pertanto sarebbe fondamentale, secondo le suddette linee guida, definire fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo, individuando le vere professionalità infungibili non fondandole esclusivamente su logiche di sostituzione ma su una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze professionali necessarie per rendere più efficiente e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro e le modalità anche di offerta dei servizi al cittadino attraverso, ad esempio, le nuove tecnologie;

Che secondo le linee guida il concetto di fabbisogno di personale implica una attività di analisi e una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo: quantitativo e qualitativo;

Che da un punto di vista quantitativo solo con il semplice riferimento ai parametri del D.M. 10 aprile 2017 "Individuazione dei rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto per il triennio 2017/2019", risulta che il rapporto sia il seguente: abitanti al 31/12/2017; rapporto medio 1/158 (un dipendente ogni 158 abitanti) – risulta che i dipendenti teoricamente in servizio sono in numero di 72 unità lavorative;

Che i dipendenti teorici in numero di 72 unità sono i dipendenti relativi ad un ente in condizioni di dissesto finanziario e pertanto si tratta del numero minimo di dipendenti per un ente della relativa classe demografica;

Che secondo le linee guida risulta fondamentale definire fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo, individuando le vere professionalità infungibili, non fondandole esclusivamente su logiche di sostituzione ma su una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze professionali necessarie per rendere più efficiente e al passo coi tempi l'organizzazione del lavoro e le modalità anche di offerta dei servizi ai cittadini;

Che le linee guida sono ispirate ad una pubblica amministrazione moderna che comunque non può prescindere dal fatto che comunque l'amministrazione pubblica agisce principalmente in base ad una attività amministrativa per procedimenti il cui nucleo fondamentale è l'attività istruttoria svolta dal relativo personale (istruttore amministrativo, istruttore contabile, istruttore di vigilanza, istruttore tecnico, ecc.);

Che tali linee guida, meritevoli di applicazione nelle amministrazioni pubbliche di grandi dimensioni, non risultano essere degne di pregio per l'applicazione nelle altre strutture, in particolare nella maggior parte delle amministrazioni comunali di medie dimensioni, ad eccezione di quelle amministrazioni comunali anche di piccole dimensioni, che sembrerebbero concentrate nella parte settentrionale dell'Italia, che a fronte di enti con popolazione di circa 2.500 abitanti hanno dotazioni organiche di circa 100 unità lavorative (personale a tempo indeterminato, personale a tempo determinato e Lavoratori socialmente utili);

Che, per quanto sopra, sia il legislatore che il governo centrale sembra abbiano abbandonata l'iniziale logica di poter individuare dei parametri standard per definire le dotazioni organiche in base alla dimensione demografica dell'ente, con degli opportuni correttivi per i casi particolari (es. comuni turistici), a favore di una logica che tiene conto della spesa e del turn-over, penalizzando di fatto gli enti che in precedenza hanno avuto una gestione oculata di spesa di personale;

Considerato che con delibera di Giunta Comunale n. 31 del 22/02/1999 relativa alla approvazione della prima programmazione triennale del fabbisogno di personale, la dotazione organica di questo Ente veniva ridotta a 78 unità, successivamente ancora ulteriormente diminuita a n. 68 unità con la successiva programmazione e piano annuale delle assunzioni approvata con delibera di Giunta Comunale n. 98 del 21/05/2000, ridotta a 59 unità con deliberazione di Giunta Comunale n. 30/2001;

Che, a partire dall'anno 1999 (n.78 unità in dotazione organica) e per i successivi anni la dotazione organica è stata notevolmente diminuita, fino ad arrivare nel 2017 a 39 posti previsti in dotazione organica;

Considerato che nel corso degli anni a partire dall'anno 2004 ci sono state le seguenti cessazioni dal servizio:

- Anno 2004: categoria D5 – Funzionario di Vigilanza; Categoria B – collaboratore;
- Anno 2005: Categoria C – Vigile Urbano;
- Anno 2006: Categoria C – Istruttore Amministrativo; Categoria C - Vigile Urbano;
- Anno 2007: Categoria B1 – Operaio;
- Anno 2008: Categoria A – Operaio; Categoria A – Operaio; Categoria B1 per trasferimento in mobilità presso l'Acqa Ato 2; Categoria B3 per trasferimento in mobilità presso l'Acqa Ato 2; Categoria B1 esecutore; Categoria B3 autista-messo;
- Anno 2009: Categoria B2 – Operaio; Categoria B1 trasferito in mobilità presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze;
- Anno 2011: Categoria D4 – Istruttore Direttivo Vigilanza; Categoria B6 - Autista Messo;
- Anno 2014: Categoria C1 – Istruttore Amministrativo; Categoria A5 – Operaio;
- Anno 2015: Categoria C5 – Vigile Urbano; Categoria D4 – Istruttore Direttivo
- Anno 2016: Categoria C5 – Istruttore Amministrativo;
- Anno 2017: Categoria B7 – Esecutore; Categoria A2 – Operatore;
- Anno 2018: Categoria C5 - Istruttore Amministrativo – Categoria B7 – Collaboratore;
- Anno 2019: Categoria D2 – Istruttore Direttivo; Categoria C5 – Istruttore Tecnico;

Che per quanto sopra la normativa statale e regionale, con continui e ripetuti interventi, ha trasferito volta per volta ai comuni delle competenze in svariate materie; detto trasferimento di competenze nel loro complesso ha comportato notevoli problemi alla struttura amministrativa deputata a darvi attuazione; struttura amministrativa che nel corso degli anni a causa delle norme statali (blocco delle assunzioni) non si è potuta adeguare alle nuove esigenze e competenze attribuite, situazione aggravata dal fatto che a partire dalla seconda metà degli anni novanta il comune, a seguito del dissesto finanziario, ha ridotto notevolmente il numero di personale dipendente in dotazione organica con coincidente inizio di un periodo che ha visto il legislatore nazionale adottare disposizioni volte al contenimento e alla diminuzione di spesa di personale non tenendo conto degli enti che già in precedenza avevano proceduto ad applicare una corretta politica di spesa del personale e che paradossalmente sono stati poi i più penalizzati;

Ritenuto altresì necessario effettuare la programmazione del fabbisogno di personale e individuare una dotazione organica rispettando l'esigenza di contenimento della spesa, ma anche l'esigenza di garantire il funzionamento degli uffici e servizi comunali, al fine di garantire le migliori modalità di erogazione dei servizi ai cittadini;

Che da un punto di vista qualitativo occorre definire quali processi, funzioni o attività necessitano di personale (es. risorse umane, sistemi informativi ecc.) e quali professioni servono;

Che comunque resta ferma la facoltà di integrazione delle linee di indirizzo da parte del vertice politico, in relazione alla specificità di ciascuna amministrazione;

Che l'art 22, c. 1, Decreto Legislativo n°75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n°165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

Che l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n°449 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;*

Che l'art. 91, Decreto Legislativo 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.

– *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.*

– *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.*

– *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.*

Che l'art. 89, c. 5, del Decreto Legislativo n°267/2000 stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Richiamato inoltre l'art. 33, Decreto Legislativo 30 marzo 2011, n°165;

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; è strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal Decreto Legislativo n°75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge

vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali;

Atteso dunque che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici; prevede che tali vincoli e limiti si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del pareggio di bilancio introdotto dalla Legge di stabilità 2016, tenendo conto del fatto che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015; prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

Che 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*);

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;

Rilevato che questo ente *ha rispettato* i vincoli del pareggio di bilancio per l'anno 2018, come certificato dall'Organo di Revisione in sede di approvazione del rendiconto di gestione 2018;

Tenuto conto che il bilancio di previsione 2019/2021, è stato approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n.14 del 11/03/2019;

Che è stato rispettato il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n°296/2006;

Che il rapporto tra spese di personale e spese correnti è pari al 23,82% come risultante dal Rendiconto di gestione 2018;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2019-2021, a seguito di valutazione:

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

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

dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

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

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, Decreto Legislativo n°165/2001, con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, come risultante dalla deliberazione di G.C. n.5 del 08/01/2019;

Che per tutto quanto sopra esposto la determinazione della dotazione organica tiene conto della necessità di poter prevedere la sostituzione del personale cessato, nei limiti consentiti, privilegiando quelle figure che consentano l'istruttoria dei procedimenti tenuto conto che già in precedenza il personale viene impiegato in più servizi contemporaneamente;

Rilevato che la spesa del personale totale, comprensiva delle voci escluse per l'anno 2018 è pari ad € 1.601.203,84 e depurata dalle voci escluse, è pari ad € 1.360.902,38 inferiore rispetto alla media del triennio 2011-2013 pari ad € 1.449.258,85;

Che la spesa del personale totale presunta, comprensiva delle voci escluse per l'anno 2019 è pari ad €1.573.046,33 e depurata dalle voci escluse come da Circolare RGS 6/2009 e dalle indicazioni della Sezione Autonomie della Corte dei Conti è pari ad € 1.378.872,82 inferiore rispetto alla media del triennio 2011-2013 pari ad € 1.449.258,85;

Vista la Deliberazione che approva il Dup 2019-2021 e il Bilancio di Previsione 2019-2021 e relativi allegati in base ai quali la spesa di personale prevista per l'anno 2019 era pari ad €1.573.046,33;

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

Preso atto che la spesa per il personale al 31/12/2019, in base alle attuali previsioni, è pari ad €1.573.046,33 (compresi gli aumenti contrattuali di cui al CCNL del 21/05/2018 – Funzioni Locali – personale non dirigente);

Che attualmente è consentito procedere all'utilizzo dei resti assunzionali anche nell'anno in corso delle cessazioni e che è consentito procedere all'utilizzo dei resti assunzionali delle cessazioni avvenute negli ultimi cinque anni;

Che pertanto tenuto conto dei resti assunzionali per gli anni 2014/2015/2016/2017 e delle assunzioni effettuate nel periodo 2014-2018 risulta un somma di € 11.898,46; come da prospetto di cui alla deliberazione di G.C. n.132/2018 è stata aggiunta alla somma di €2.699,01 la somma di €9.199,45 quale somma residuale dalle cessazioni dell'anno 2014 (utilizzabili al 60%) al netto delle assunzioni avvenute nell'anno 2016 (n.1 VV.UU.);

Che per quanto sopra, tenuto conto delle cessazioni avvenute nell'anno 2018 per € 42.691,85 l'importo disponibile nell'anno 2019 per assunzioni è pari ad € 54.590,31; a tale importo possono essere aggiunte anche le cessazioni dell'anno in corso per la quota cento (n.1 Categoria C) per €22.039,40; totale complessivo disponibile pari ad €76.629,71 (anno 2019);

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2019-2021 l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

PERSONALE	ANNO 2019 numero	Importo stimato 2019	ANNO 2020 numero	Importo stimato 2020	ANNO 2021 numero	Importo stimato 2021
personale in quiescenza	2	€ 46.019,49	3	€ 63.615,71	2	€ 41.576,31
personale nuove assunzioni	2	€ 46.019,49	3	€ 66.118,20	2	€ 66.118,20
DIRIGENTE	0		0		0	
di cui cat. D	1	€ 23.980,09	0		0	
di cui cat. C	1	€ 22.039,40	3	€ 66.118,20	3	€ 66.118,20
di cui cat. B	0		0		0	0
di cui cat. A	0		0		0	

Tenuto conto che ai fini del calcolo delle capacità assunzionali ai fini delle assunzioni risulta quanto segue:

anno 2019: resti utilizzabili pari a €76.629,71;

assunzioni mediante concorso n.1 categoria C (istruttore tecnico) € 22.039,40;

assunzione mediante comando/mobilità categoria D (Istruttore Direttivo) €23.980,09 (non incide sui resti assunzionali);

per quanto sopra residuano somme da riportare nell'anno 2020 di €54.590,31 a cui aggiungere la somma di € 23.980,09 (collocamento a riposo Categoria D anno 2019) e quindi per una somma totale di € 78.570,40 da utilizzare quale resto assunzionale per l'anno 2020;

anno 2020: resti utilizzabili pari a € 78.570,40;

assunzioni mediante concorso n.3 categoria C (n.1 Istruttore di Vigilanza; n.2 Istruttore Contabile) € 66.118,20;

somma residua da riportare quale resto assunzionale anno 2020 per l'anno 2021 pari a € 11.336,66 oltre la somma di € 64.731,25 quale resto per cessazioni anno 2020 per un totale di € 76.067,91;

anno 2021: resti utilizzabili pari a € 76.067,91;

assunzioni mediante concorso n.3 categoria C (n.1 Istruttore Tecnico – n.2 Istruttore Amministrativo) €66.118,20;

resto assunzionale anno 2020 €76.067,91 cui detrarre le nuove assunzioni per l'anno 2021 per € 66.118,20, pertanto residua la somma di € 9.949,71 cui vanno sommate le somme per cessazione anno 2021 per un totale da riportare nell'anno 2022 pari ad € 51.526,02;

Che il personale previsto ai fini delle assunzioni è così determinato:

- anno 2019: assunzione n.1 Categoria C (Istruttore-Tecnico) - assunzione n.1 Categoria D (Istruttore Direttivo) per mobilità volontaria/comando;
- anno 2020: assunzione n.1 Categoria C Istruttore di Vigilanza; n.2 Categoria C Istruttore Contabile);
- anno 2021: n.1 categoria C Istruttore Tecnico - n.2 Categoria C Istruttore Amministrativo;

PERSONALE	ANNO 2019 numero		ANNO 2020 numero		ANNO 2021 numero	

pers.le a tempo determinato	1	1	1
pers.le a tempo indeterminato	31	31	32
Pers.le art.110 D.Lgs.267/2000	1	1	1
Pers.le in comando	0	0	0
Totale del personale	33	33	34

Richiamato l'Art. 14 bis, comma 2, lettera b DI 4/2019 che prevede "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 altresì l'Art. 14-bis, comma 1 "All'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, nel quale sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 5, quinto periodo, le parole: "tre anni" sono sostituite dalle seguenti: "cinque anni" e le parole: "al triennio precedente" sono sostituite dalle seguenti: "al quinquennio precedente".

Considerate le facoltà assunzionali dell'ente, calcolate anche in base alle cessazioni 2014, 2016, 2017, 2018 e 2019 ed alle cessazioni previste per il 2020 e 2021 che sono pari a quanto di seguito riportato per il personale di qualifica non dirigenziale, e per cui il riepilogo sintetico delle facoltà assunzionali per il triennio 2019-2021, sulla base delle stesse cessazioni passate e previste e sulla scorta delle assunzioni da programmare, è come di seguito calcolato, sulla base delle certificazioni anni 2015-2016-2017-2018 (art.1, c.228, L.n.208/15; art.3, c.5, D.L.n.90/14; art.22, c.2, D.L. n.50/17) di cui all'allegato D):

Richiamato l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n°448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Visto il parere rilasciato in data 26/10/2018, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n°448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n°296/2006;

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica dell'ente (allegato B);

Visto il piano occupazionale 2019-2021 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'allegato C) alla presente deliberazione;

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2019-2021 prevede complessivamente n°33 posti da ricoprire mediante: mobilità/concorso pubblico;

Che questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n°68/1999;

Che questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;

Che infine che con deliberazione della Giunta comunale n°165/2019, è stato approvato il “Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità. Conferma triennio 2019/2021”;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n°267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n°165;

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

DELIBERA

di stabilire che quanto in narrativa costituisce parte integrante e sostanziale della presente;

di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia, il piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2019-2021 (Allegato A) quale parte integrante e sostanziale;

di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la dotazione organica (Allegato B) dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo piano occupazionale per il triennio 2019-2020-2021 (Allegato C);

di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n°448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n°296/2006;

di dare atto che 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;

LA GIUNTA COMUNALE

Con separata ed unanime votazione

DELIBERA

Di rendere la presente immediatamente eseguibile ai sensi della normativa vigente.

Di quanto sopra viene redatto il presente verbale

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Giada De Francesco

IL SINDACO
F.to Angelo Lupi

Copia conforme all'originale per uso amministrativo

Cave li 10 GEN 2020



Il Segretario Comunale / Il Responsabile dell'Area Amm.va

Segretario Generale
Dott.ssa Giada De Francesco

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto certifica che copia della presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio comunale per 15 giorni consecutivi

Dal _____ Al _____

Cave li _____

Il Messo Comunale

**IL SOTTOSCRITTO
CERTIFICA**

Che la presente deliberazione

È divenuta esecutiva:

- Ai sensi dell'art. 134, 1° comma D.Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267 in data _____
- Dopo il decimo giorno della sua pubblicazione (art. 134 comma 3° D.Lgs: 18. 8. 2000, n. 267).

Il Segretario Comunale / Il Responsabile dell'Area Amm.va
F.to Giada De Francesco