



ORIGINALE

CITTA' DI CIVITELLA DEL TRONTO
Provincia di Teramo

Deliberazione della Giunta Comunale

Seduta del 22-12-20 Numero 93

Oggetto: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023. RICOGNIZIONE DOTAZIONE ORGANICA E DELLE ECCEденZE DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 33 D.LGS. 165/2001 COME MODIFICATO DALL'ART. 16 L. 12/11/2011 N. 183. APPROVAZIONE.

L'anno duemilaventi, il giorno ventidue del mese di dicembre alle ore 12:30, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei sottoelencati signori:

Nominativo	Carica	Pres. / Ass.
DI PIETRO CRISTINA	Sindaco	Presente
DE DOMINICIS RICCARDO	Assessore	Presente
D'ALESSIO BARBARA	Assessore	Assente
DI LORENZO GENNARINO	Assessore	Presente
MARCELLINI GABRIELE	Assessore	Presente

presenti n. 4 assenti n. 1

Partecipa, con funzioni esecutive, referenti e di assistenza e ne cura la verbalizzazione (art. 97, c.4 a, del T.U. n.267/2000) il Segretario Dott. Giampaolo Paolucci.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, l'Avv. DI PIETRO CRISTINA, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- Con decreto 08/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche”, necessarie per l’attuazione dell’art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall’art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017;
- Il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l’attività di programmazione generale dell’Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l’Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell’art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009);
- La programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell’individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;
- Previa analisi delle esigenze, da un punto di vista quantitativo e qualitativo, per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni statali, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni dei cui all’art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 165/2001; l’eventuale modifica in corso d’anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;
- In conformità a quanto disposto dall’art. 88 e segg. del D. Lgs. n. 267 e dall’art. 16, c. 1, lett. a-bis del D. Lgs. n. 165/2001 il piano triennale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti, su iniziativa dei Responsabili apicali;
- Il piano deve essere sottoposto a controlli preventivi, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, nonché alla preventiva informativa sindacale (art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001);
- Il medesimo piano è oggetto di pubblicazione in “Amministrazione trasparente” nell’ambito delle informazioni di cui all’art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato”, unitamente al Conto annuale del personale;

Rilevato che:

- Il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all’individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- Per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l’organizzazione degli uffici, la “dotazione organica” non è più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno della legge o da altra fonte;
- Nell’ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati e sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i

posti vacanti nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;

Richiamato l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della legge 183/2011 (legge di stabilità 2012) che:

- Impone a tutte le pubbliche amministrazioni di effettuare annualmente la ricognizione delle condizioni di soprannumero o di eccedenza di personale;
- La norma sanziona le pubbliche amministrazioni inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo, dettando al contempo le procedure da attivare per il collocamento in esubero del personale eccedente ai fini della ricollocazione presso altre amministrazioni, oppure, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro;

Ritenuto, per quanto sopra esposto e nel rispetto delle disposizioni riportate, di poter procedere all'approvazione del Piano di fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023, in relazione alla nuova organizzazione sopra indicata e in conformità agli obiettivi previsti dalla legge 145 del 31/12/2018 (legge di bilancio 2019);

Dato atto che questo Ente, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di stabilità 2012), ha effettuato la ricognizione annuale ai sensi dell'art. 6, comma 1, e dell'art. 3 del D. Lgs. n. 165/2001, dalla quale non risultano situazioni di eccedenza o di soprannumero;

Visto l'articolo 3, comma 8, Legge 19 giugno 2019 n. 56 dove si precisa che, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019/2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001;

Rilevato che è volontà di questa Amministrazione avvalersi della facoltà in argomento, al fine di accelerare il procedimento amministrativo di reclutamento del personale dipendente;

Ritenuto necessario procedere ad approvare la nuova dotazione organica, per le motivazioni sopra riportate, ai sensi del Decreto legislativo 75/2017;

Dato atto del rispetto della legge 12/03/1999, n. 68, sulla disciplina generale delle assunzioni obbligatorie;

Visto l'allegato Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023;

Richiamato l'art. 6, comma 4 bis del D.Lgs. 165/2001, e s.m.i., che prevede la predisposizione del documento di programmazione triennale del fabbisogno del personale da parte della Giunta Comunale;

Visti:

- il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- l'art. 39, commi 1, 19 e 20 bis, della Legge 27/12/1997, n. 449 e successive modifiche;
- l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000;

- la Legge 448/2001, in particolare l'art. 19, comma 8, il quale relativamente alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, stabilisce che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 4 del C.C.N.L. del 31 marzo 1999 concernente il nuovo sistema di classificazione del personale del comparto Regioni ed Autonomie locali, come modificato dall'art. 12 del C.C.N.L. del 21/05/2018;
- la L. 27 dicembre 2006 n. 296, art. 1, comma 557 in materia di fissazione della spesa per il personale;

Rilevato che:

- il presente programma è suscettibile di ulteriori variazioni ed integrazioni in relazione all'eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;
- la Sentenza Consiglio di Stato-Sez.V-n.4072/25.06.2010 ritiene che l'atto di programmazione ha carattere generale, è atto di organizzazione, non richiede una specifica motivazione, è ampiamente discrezionale ed è per sua natura flessibile rispetto alle sopravvenute esigenze;

Richiamato l'art. 16 della Legge 12/11/2011 n. 183;

Visto il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Acquisiti, sulla proposta di deliberazione:

- il parere del revisore dei conti;
- i pareri favorevoli del Responsabile dell'Area Finanziaria in ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa e in ordine alla regolarità contabile, ai sensi e per gli effetti degli artt. 49, comma 1, e 147-bis del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D. Lgs. 18/08/2000, n. 267;

Considerato che il presente atto costituisce parte integrante e sostanziale del Documento Unico di Programmazione (DUP);

Con votazione unanime e favorevole, espressa in forma palese

DELIBERA

1. Di effettuare la ricognizione annuale, sulla base di quanto esposto in premessa da cui si evince che alla luce delle attività da svolgere in relazione alle finalità e agli obiettivi non vi sono situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale;
2. di modificare, per quanto in premessa esposto, la dotazione organica intesa come macro aggregato costituito dal numero dei dipendenti in servizio e quello previsto nel piano triennale del fabbisogno del personale che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

3. Di approvare, per le motivazioni indicate in premessa, il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2021-2022-2023, prevedendo per lo stesso periodo le assunzioni come da allegato prospetto;
4. Di precisare che in attesa che i posti della presente programmazione siano coperti attraverso le ordinarie procedure di reclutamento, si provvederà alla stipula di convenzioni per l'utilizzo di personale esterno di altri enti e di assunzioni di personale a tempo determinato;
5. Di disporre la pubblicazione del presente atto sul sito istituzionale del Comune di Civitella Del Tronto, nella sezione "*Amministrazione trasparente*", in applicazione delle vigenti disposizioni di legge.
6. Di trasmettere il presente provvedimento alle OO.SS., R.S.U. e al Dipartimento della Funzione Pubblica.
7. Di dare atto che il presente atto costituisce parte integrante e sostanziale del DUP.

Del che si è redatto il presente verbale, approvato e sottoscritto:

Il Segretario

Dott. Giampaolo Paolucci

Il Sindaco

DI PIETRO CRISTINA