COMUNE DI CAPITIGNANO

Provincia L'Aquila

C.A.P. 67014 Telefono 0862 905463 fax 905158 ***E-mail-*** *comune.capitignano@postecert.it*

COPIA

VERBALE DI GIUNTA COMUNALE

N° 50 del 25-10-2019

Oggetto:ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

L'anno duemiladiciannove, il giorno venticinque del mese di ottobre, alle ore 08:15, nella casa comunale.
Convocata dal Sindaco con appositi avvisi, si è riunita la Giunta Comunale, con l'intervento dei Signori:

PELOSI MAURIZIO	**SINDACO**	**P**
PUCCI FRANCO	**ASSESSORE**	**P**
FULVIMARI DANIELE	**ASSESSORE**	**P**

Partecipa il SEGRETARIO COMUNALE Dott.ssa MUZI MONICA;
Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il Sig. PELOSI MAURIZIO Sindaco, assume la Presidenza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a prendere in esame l'oggetto sopra indicato.

VISTI i seguenti pareri espressi sulla proposta:

Visto : si esprime parere Favorevole, in ordine alla **Regolarita' contabile** del presente provvedimento, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del Decreto Lgs. del 18/8/2000 n.267 T.U. delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali.

Data: 14-10-19

Il Responsabile del servizio
F.to LAURENZI FABIO

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con delibera di Giunta comunale n. **89** del **28/11/2018**, immediatamente eseguibile, è stato approvato il nuovo Piano del Fabbisogno del personale per il triennio 2019-2021 e la relativa rimodulazione della dotazione organica;
- con delibera di Consiglio comunale n. **8** del **30/07/2019**, immediatamente eseguibile, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2019-2021;
- con delibera di Consiglio comunale n. **9** del **30/07/2019**, esecutiva, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2018.

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 testualmente 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, il quale 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 il quale stabilisce che:

"Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482";

– 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 princìpi 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 princìpi 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 che la disciplina in materia di spese di personale degli enti locali non soggetti nel 2015 a Patto di stabilità prevede:

- limite di spesa: divieto di superare le spese di personale sostenute nell'anno 2008, al netto degli oneri dei rinnovi contrattuali (comma 562, Legge n. 296/2006);

- limite alle assunzioni: possibilità di assumere nel limite delle cessazioni complessivamente intervenute nell'anno precedente, con esclusione delle cessazioni per mobilità;

Preso atto che l'art. 1, c. 762, L. 28 dicembre 2015, n. 208 ha confermato l'applicazione delle disposizioni in materia di personale riferite agli enti che nel 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno.

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 richiamate 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.

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 predisposta dal responsabile del servizio finanziario-personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

a) del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
b) 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;
c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

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

Considerato che il comune è inserito nel cratere sisma del 2009 ed in quello del 2016-2017 ed è titolare di prerogative assunzionali di carattere speciale e straordinario ai sensi dell'art. 5 dell'OPCM 3771/2009 e del comma 38 dell'art.2 del D.Lgs 148/2017 (disciplinanti la possibilità di contrattualizzare co.co.co sisma 2009) e dell'art.50 bis del D.L 189/2016 (disciplinante la possibilità di contrattualizzare co.co.co e dipendenti a tempo determinato nell'ambito della normativa del sisma 2016-2017).

Ritenuto necessario, pertanto, procedere contestualmente alla ricognizione della dotazione organica, intesa quale valore finanziario e cioè dotazione di spesa potenziale ed alla previsione del fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022 (FTPT), con particolare riferimento all'anno 2020, nel rispetto della spesa potenziale massima, e ciò secondo le linee guida adottate dalla funzione Pubblica in data 8.5.2018. Tale FTPT è strumento flessibile da rimodulare annualmente dal punto di vista quantitativo e qualitativo, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Pertanto, secondo la normativa predetta e le Linee guida dell'8.5.2018 "*resta fermo che, in concreto, la spesa di personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzione consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'art.20 comma 3 del D.Lgs 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa di personale, al limite di spesa consentito dalla legge*."

Dato atto che, nelle more della legge di stabilità del 2020 il comune intende per ora pianificare num. 2 assunzioni di personale a tempo indeterminato e parziale, un istruttorie direttivo tecnico e una unità di personale con profilo professionale Istruttore di polizia municipale.

Che inoltre, intende programmare ulteriori assunzioni a tempo pieno e determinato, ai sensi dell'art.50 bis del D.L 189 del 17.10.2016 convertito nella Legge n.229 del 15.12.2016 e del comma 990 della Legge n.145 del 30.1.2018 (che ha prorogato fino al 31.12.2020 le previsioni anche dell'art.50 bis predetto in coincidenza della proroga della gestione straordinaria di cui all'art.1 comma 4 del medesimo D.L), di unità aventi categoria C del vigente CCNL degli EELL con profilo di Istruttore Tecnico e Istruttore Amministrativo, per una spesa unitaria di 32.702,60 utilizzando le risorse assegnate dal Commissario straordinario alla ricostruzione del cratere sisma 2016-2017.
Tali assunzioni sono previste per un numero di tre unità ai sensi del combinato disposto dei comma 1 e 2 dell'art.50 bis del citato D.Lgs 189/2016, in base all' autorizzazione dell'USR di Teramo pervenuta, in ultimo, con nota acquisita al .4205 del 16.09.2019 integrativa di quella già inviata ed acquisita al prot.917 del 21.1.2019 e per un ulteriore una unità ai sensi del combinato disposto dei comma 1 ter, 1 e 2 del medesimo articolo, in base all' ulteriore autorizzazione che il Commissario sta predisponendo in virtù delle maggiori prerogative assunzionali in favore delle aree colpite dal sisma del 2016-2017 previste dal D.L n.32 del 18.4.2019.
Si evidenzia che tale spesa di personale flessibile è in deroga ai limiti di cui all'art.9 comma 28 del D.L 78/2010 e di cui ai commi 557 e 562 della legge 296 del 27.12.2006, in base a quanto previsto dal comma 1 dell'art.50 bis del D.L 189 del 17.10.2016, mentre quella di cui al comma 1ter è soggetta ai limiti di cui all'art.36 del D.Lgs 165/2001 e del D.Lgs 81/2015.

Ribadito il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale.

Precisato che:

- la capacità assunzionale dell'ente pari a € 137.634,62, considerando le cessazioni avvenute dal 2008, ovvero le cessazioni di seguito elencate:

n. posizione cessate	categoria
2	D5
1	B4
1	B7

- parte della capacità assunzionale sopra indicata, è stata utilizzata per il reintegro di numero 2 (due) unità di categoria B1, ovvero per una somma pari a € 51.694,66, ne deriva quindi una capacità assunzionale residuale pari a € 85.939,96.

Visto che il limite di spesa potenziale massima del comune di Capitignano, ai sensi dell'art.1 comma 557 e s.s della L.296/1996 e delle predette Linee guida della Funzione pubblica dell'8.5.2018, è pari a **€ 327.954,96** (**A**) e che il limite di spesa per le assunzioni flessibili di cui all'art.9 comma 28 del D.L 78/2010 è di **€ 20.945,26**. Tali importi si rilevano dall'attestazione del Responsabile Servizio Finanziario "Attestazione limiti spesa personale" di cui all'Allegato 1 al presente atto.

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"*.

Visti i pareri forniti dalle Corti dei conti e in particolare:

- Sezioni riunite in sede di controllo, delibera n. 3/CONTR/2011, la quale ha chiarito che il limite al turn-over calcolato sulla spesa dei cessati si applica solamente agli enti soggetti a patto, mentre per gli enti non soggetti a patto resta fermo il limite numerico delle assunzioni previsto dall'art. 1, comma 562, L. n. 296/2006;
- Sezioni riunite in sede di controllo, n. 52/CONTR/2010, la quale ha chiarito che le cessazioni utili ai fini del turn-over sono tutte quelle non utilizzate a partire dall'anno 2007;
- Sezione autonomie, delibera n. 14/AUT/2011 in merito alle modalità di consolidamento della spesa di personale delle società partecipate con la spesa dell'ente.

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

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno IN SERVIZIO (+)	€ 159.278,40
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale IN SERVIZIO (+)	€ 20.000,00 (Segretario)
Possibili espansioni da part-time a tempo pieno (+)[1]	€ …….
Personale in comando in entrata (+)	€ …….

Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti (+)	€ …….
Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni) (+)	€ 23.534,72.
Facoltà assunzionali a legislazione vigente (+)	€ …….
Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (+)	€ …….
Assunzioni per mobilità (+)	€ …….
Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (+)[2]	€ 35.879,05
Spesa TOTALE (B) (=)	**€ 220.692,17**

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2019 – 2021 (B) è inferiore alla spesa potenziale massima (A), ovvero a **€ 327.954,96**.

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 proposito il parere rilasciato in data 24/10/2019 prot. 4853, 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 dover 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 2020 -2022 prevede complessivamente n. 5 posti da ricoprire mediante:

☒ concorso pubblico – **num. 2 unità**;

☐ avviamento di personale appartenente alle categorie protette *ex* L. n. 68/1999;

☐ stabilizzazione di personale ai sensi dell'articolo 35, comma 3-bis del decreto legislativo n. 165/2001;

☒ assunzioni ai sensi dell'art. 50 bis del D.L. 189 del 17.10.2016 – **num. 3 unità.**

fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria *ex* art. 30 del d.Lgs.

n. 165/2001 e di mobilità obbligatoria ex art. 34-*bis*, D.Lgs. n. 165/2001;

Dato atto che:

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2020-2022 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;

- questo non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2019-2021 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006.

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 62 del 27/09/2017, immediatamente esecutiva, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2017-2019., in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006.

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.

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018.

Con votazione unanime espressa nei modi e termini di legge,

DELIBERA

1. **La premessa e gli allegati** alla presente delibera sono parti integranti e sostanziali del deliberato.

2. di **approvare** ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, per le motivazione esposte in premessa, **il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020-2022** aggiornato all'entrata in vigore delle disposizioni introdotte dall'art. 14-bis, c. 1, lett. b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26.

3. di **approvare**, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.

4. di **approvare**, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2020-2021-2022**, dando atto che lo stesso:
   - è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

5. di **dare atto** che:
   - il piano triennale dei fabbisogni di personale così approvato 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;
   - 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.

6. di **prendere atto che** a seguito della revisione della dotazione organica, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, **non emergono situazioni di personale in esubero per l'anno 2020**.

7. di **prendere atto dei limiti di spesa per il personale** di cui all'Attestazione del responsabile Servizio finanziario, Allegato 1, che evidenzia che il limite di spesa potenziale massimo del comune di Capitignano ai sensi dell'art.1 comma 557 e s.s della L.296/1996 e delle predette Linee guida della Funzione pubblica dell'8.5.2018 è di **€ 327.954,96** e che il limite di spesa per le assunzioni flessibili di cui all'art.9 comma 28 del D.L 78/2010 è di **€ 20.945,26.**

8. di **stabilire che,** nelle more della legge di stabilità 2020, il comune intende per ora pianificare num. 2 assunzioni di personale a tempo indeterminato e parziale, e d**i stabilire inoltre che**, **intende programmare ulteriori assunzioni, a tempo pieno e determinato, ai sensi dell'art.50 bis del D.L 189 del 17.10.2016** convertito nella Legge n.229 del 15.12.2016 e del comma 990 della Legge n.145 del 30.1.2018 (che ha prorogato fino al 31.12.2020 le previsioni anche dell'art.50 bis predetto in coincidenza della proroga della gestione straordinaria di cui all'art.1 comma 4 del medesimo D.L), di unità aventi categoria C del vigente CCNL degli EELL con profilo di Istruttore Tecnico e Istruttore Amministrativo, per una spesa unitaria di 32.702,60, utilizzando le risorse assegnate dal Commissario straordinario alla ricostruzione del cratere sisma 2016-2017.
   Le predette assunzioni sono previste per un numero di tre unità ai sensi del combinato disposto dei comma 1 e 2 dell'art.50 bis del citato D.Lgs 189/2016, in base all' autorizzazione dell'USR di Teramo pervenuta in ultimo, con nota acquisita al prot.4205 del 16.09.2019, integrativa di quella già inviata ed acquisita con nota acquisita al prot.917 del 21.1.2019 e per un ulteriore unità ai sensi del combinato disposto dei comma 1 ter, 1 e 2 del medesimo articolo, in base all' ulteriore autorizzazione che il Commissario sta predisponendo in virtù delle maggiori prerogative assunzionali in favore delle aree colpite dal sisma del 2016-2017 previste dal D.L n.32 del 18.4.2019.

9. di **precisare** che tale ultima spesa di personale flessibile è in deroga ai limiti di cui all'art.9 comma 28 del D.L 78/2010 e di cui ai commi 557 e 562 della legge 296 del 27.12.2006, in base a quanto previsto dal comma 1 dell'art.50 bis del D.L 189 del 17.10.2016, mentre quella di cui al comma 1ter è soggetta ai limiti di cui all'art.36 del D.Lgs 165/2001 e del D.Lgs 81/2015.

10. di **trasmettere**, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2019 – 2021 così modificato al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni che vi sono previste.

11. di **demandare** al responsabile del servizio personale gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione,

D E L I B E R A

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

Allegato A) alla deliberazione G.C. n. 50 **in data** 25/10/2019

Comune di Capitignano (Prov. AQ)
SERVIZIO PERSONALE

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

2020 - 2022

Indice:

a) Premessa
b) L'organizzazione dell'ente
c) I servizi gestiti
d) Le scelte organizzative
e) Fabbisogno di personale a tempo indeterminato
f) Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro
g) Quantificazione delle risorse decentrate
h) I costi del fabbisogno di personale
i) La compatibilità con i vincoli di bilancio

a) Premessa

Il presente documento ha la finalità di illustrare il processo di indirizzo organizzativo volto a programmare e definire il proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere. In tale prospettiva il concetto di fabbisogno di personale implica un'analisi e una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- QUANTITATIVO: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alle missioni dell'Amministrazione nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- QUALITATIVO: riferito alle tipologie di professioni e competenze meglio rispondenti agli obiettivi da realizzare.

b) L'organizzazione dell'ente

La revisione degli assetti organizzativi trae origine dal principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche e quello ottimale distribuzione delle risorse umane.
In quest'ottica la struttura organizzativa dell'ente si articola in 5 aree funziali:

- Ufficio Tecnico;
- Ufficio Demografico e Amministrativo;
- Ufficio Finanziario;
- Ufficio Sisma;
- Ufficio Polizia Municipale.

A capo di ciascuna area è prevista una figura apicale "D" con funzioni di coordinamento e raccordo.

c) I servizi gestiti

L'Ente si proprone di garantire i servizi istituzionali cui lo stesso è chiamato, coniugando al meglio i principi di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa. In un contesto da diverse criticità:

- Bassa densità demografica;
- Territorio montano e periferico rispetto la città di L'Aquila;
- Area coinvolta nelle crisi sismiche del 2009 e del 2016-2017.

d) Le scelte organizzative

Il Comune intende esercitare le proprie finalità mediante un modello organizzativo che privilegi l'autonomia e la continuità degli uffici .

e) Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Il fabbisogno del personale a tempo indeterminato prevede oltre le figure professionali già coperte, l'inserimento di un'unità PIT., categoria D1, cui affidare l'ufficio tecnico comunale.
Nel 2021è previsto il collocamento in quiescenza di un'unità D profilo Amministrativo, programmando la contestuale assunzione di una figura di analogo profilo.

f) Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro

Il fabbisogno di personale a tempo determinato è strettamente connesso alle esigenze derivate dai recenti eventi sismici.
Per tali necessità si prevede di assumere n. 3 unità categoria C di cui num. 2 unità con profilo Istruttore Tecnico e num. 1 unità con profilo Istruttore Amministrativo.

Allegato B) alla deliberazione G.C. n. 50 **in data** 25/10/2019

Comune di Capitignano (Prov. AQ)
SERVIZIO PERSONALE

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE
ALLA DATA DEL 30/09/2019

Cat.	Posti coperti alla data del 30.09.2019		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Dirigenza					€
D3					€
D	1	2		1	€ 138.518,12
C		1		1	€ 27.377,95
B3					€
B	3				€ 94.384,40
A					€
TOTALE	4	3		2	€ 260.280,47

Personale in deroga **ai sensi dell'art.50 bis del D.L 189 del 17.10.2016**					
Cat.	**Posti coperti alla data del 30.09.2019**		**Posti da coprire per effetto del presente piano**		**Costo complessivo dei posti coperti e da coprire con budget assegnato dall'USR 2016 – Regione Abruzzo (spesa massima ammissibile 143.200,00)**
	FT	**PT**	**FT**	**PT**	
C				3	€ 98.107,80
CO.CO.CO.	2 (con scadenza contratto al 31.12.2019)				€ 64.405,20
TOTALE	2			3	€ 98.107,80

Personale in deroga **sisma 2009**					
Cat.	**Posti coperti alla data del 30.09.2019**		**Posti da coprire per effetto del presente piano**		**Costo complessivo dei posti coperti e da coprire con budget assegnato dall'USRC**
	FT	**PT**	**FT**	**PT**	
CO.CO.CO.	1 (con scadenza contratto al				€ 32.702,60

	31.12.2020)				
TOTALE	1				€ 32.702,60

Allegato C) alla deliberazione G.C. n. 50 **in data** 25/10/2019

PIANO OCCUPAZIONALE 2019-2020

ANNO 2020

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento[1]						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	……..	
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	TECNICO	P.T.	SI	/	/	/	/		
C	ISTRUTTORE POLIZIA MUNICIPALE	POLIZIA MUNICIPALE	P.T.	SI	/	/	/	/		
									COSTO COMPLESSIVO	

ANNO 2021

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento[1]						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	……..	
									COSTO COMPLESSIVO	

ANNO 2022

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento[1]						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	……..	

COSTO COMPLESSIVO

1 Fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria di cui agli articoli 30 e 34-bis

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE - SINDACO
F.to PELOSI MAURIZIO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to MUZI MONICA

Attesto che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Comunale online con n°547 in data odierna ove rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Capitignano, 25-10-2019

IL MESSO COMUNALE
F.to Muzi Achille

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

- ▪ Certifico che questa deliberazione è divenuta esecutiva ad ogni effetto, decorsi 10 giorni dalla pubblicazione ai sensi Art.134, comma terzo, del D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267;
- ✓ Certifico che questa deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 25-10-2019 perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma quarto, del D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267);

Addì 25-10-2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to MUZI MONICA

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

Capitignano, 30-10-2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
MUZI MONICA