

C O M U N E D I M O N T E R E A L E
Provincia dell'Aquila

=====

VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 56 Del 19-06-19

Oggetto: Modifica piano triennale del fabbisogno del personale 2019/2021 e nuova pianta organica.

L'anno duemiladiciannove il giorno diciannove del mese di giugno alle ore 17:45, nella Sede Comunale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

=====

GIORGI MASSIMILIANO	Sindaco	P
MARINI CARLO	Vicesindaco	A
MARCHETTI BERARDINO	Assessore	P

=====

ne risultano presenti n. 2 e assenti n. 1.

Ha partecipato alla seduta il Segretario Comunale Dott.ssa Pascarella Maria.

Il Presidente GIORGI MASSIMILIANO in qualità di Sindaco ha dichiarato aperta la seduta per aver constatato il numero legale degli intervenuti.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che sulla proposta di deliberazione relativa all'oggetto hanno espresso i loro pareri:

- [] il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica.
- [] il responsabile di ragioneria, per quanto concerne la regolarità contabile.
- [] il revisore del conto.

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

«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»;

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

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

Dato atto che il nuovo piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere redatto sulla scorta delle indicazioni contenute nelle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;

Evidenziato che il documento espressamente fissa i seguenti due principi:

1. “gli enti territoriali opereranno, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica”.
2. “le linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare definiscono una metodologia operativa di orientamento che le

amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore”. Dal che se ne deve trarre la conseguenza che esso ha essenzialmente un rilievo sul terreno del metodo che le singole amministrazioni devono utilizzare.

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

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

Evidenziato che con riferimento al profilo quantitativo, l’analisi dei fabbisogni può essere supportata da alcuni metodi:

- analisi basate su fabbisogni standard definiti a livello territoriale (più adatta ad amministrazioni che hanno una consistente presenza di personale sul territorio);
- analisi predittive sulle cessazioni di personale.

Con riferimento al profilo qualitativo, per definire il fabbisogno di persone all’interno del piano si propone, in prima battuta, uno schema di riferimento che sarà implementato sul SICO, che potrà nel tempo ulteriormente affinarsi e precisarsi anche sulla base delle sollecitazioni che arriveranno dalle amministrazioni;

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

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

Questo schema è un primo passo verso la standardizzazione dei piani dei fabbisogni, condizione necessaria per pervenire ad un sistema informativo, del lavoro pubblico, che si pone al di sopra delle specifiche configurazioni

organizzative delle amministrazioni e delle specifiche definizioni giuridico-contrattuali dei profili di ciascuna amministrazione;

Ribadito che in sede di elaborazione dei piani i profili quantitativi e qualitativi devono, pertanto, convivere ritenendo che, soprattutto in ragione dei vincoli finanziari esterni che incidono sulla quantificazione del fabbisogno, le scelte qualitative diventano determinanti al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane;

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

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

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

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

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

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

Richiamato l'articolo 16 del decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato". Si ritiene

che il PTFP sia oggetto di pubblicazione in quanto contiene pressoché tutte le informazioni richiamate, ai fini della pubblicazione. La comunicazione del PTFP al SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica;

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

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

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

Valutati i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Ritenuto pertanto, nel rispetto di quanto sopra specificato, di confermare l'attuale dotazione organica dell'Ente integrata con il piano assunzionale di seguito indicato;

Vista la deliberazione di Giunta comunale n. 108 del 26/11/2018 con cui è stato approvato il piano triennale del fabbisogno di personale 2019/2021 e la nuova pianta organica in base alle normativa al tempo vigente (combinato disposto tra art. 3 del D.L.90 del 24/06/2014 conv.in L.114 del 11/08/2014, L. 208/2015 (legge di stabilità 2016), D.L. 113/2016 convertito in legge 7 Agosto 2016, D.Lgs.vo n.75/2017 convertito in Legge n.96/2017, D.Lgs.vo n.75/2017 e Legge n.205/2017);

Vista la deliberazione di C.C.n. 7/2019 di approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) con cui è stata prevista l'integrazione alla programmazione di fabbisogno di personale e l'assunzione di n. 2 operai cat. B1;

Visto l'art. 3 comma 5 l'art. 3, c.5, c.5-sexies e 6, D.L.24 giugno 2014, n. 90 (Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni), 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, e dato atto che la novella, in merito al turn over del 100% (attualmente dal 2018 per tutti gli enti locali), ha stabilito che:

- si possono cumulare le 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;
- si possono utilizzare i requisiti ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;

Considerato, quindi, che dal 30 marzo 2019 gli enti locali possono cumulare i resti non utilizzati degli ultimi 5 anni (2014-2018), anziché degli ultimi 3 anni;che la stessa novella ha previsto che “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”, che pertanto si possono cumulare le risorse destinate alle assunzioni per un arco di temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, consentendo l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente e dal 30 marzo 2019 la facoltà di cumulare i resti non utilizzati degli ultimi 5 anni (2014-2018), anziché degli ultimi 3 anni,comprendendo nel piano assunzioni 2019 anche le sostituzioni di personale che eventualmente cessi dal servizio per pensionamento ordinario o per adesione a quota 100 e per altri motivi, nel medesimo 2019.

Vista la delibera della Corte dei Conti prot. n. 1699 del 11/03/2019, con cui esprimendosi su specifica richiesta del Comune di Montereale prot. 701 del 16/01/2019 in ordine alla facoltà di utilizzo dei resti assunzionali ha precisato che: *non pare ostativa alla facoltà di assumere la circostanza che l'Ente, nel 2016, non abbia provveduto alla programmazione del fabbisogno di personale atteso che la disciplina del c.d. resti assunzionali va presa in considerazione esclusivamente per determinare, in termini teorici, l'entità del budget di spesa su cui va parametrata la capacità assunzionale stessa.*

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n.51 del 10/06/2019 con cui è stato disposto di collocare in pensione con decorrenza 07/10/2019 il dipendente MANCINI GIANNANTONIO, Istruttore direttivo amministrativo, cat. D1 appartenente all'Area Anagrafica/Servizi Sociali;

Vista la deliberazione di Giunta n.52 del 10/06/2019 con cui è stato disposto di collocare in pensione con decorrenza 01/10/2019 il dipendente Marazzi Franco, operaio, cat. B3 appartenente all'Area Tecnica "Servizi e Manutenzioni".

Dato atto che la facoltà assunzionale per l'anno 2019 è data dalla spesa di personale cessato nel 2018 e cessante nel 2019, pari ad € 114.881,69, calcolata secondo le cessazioni 2018/2019 di seguito elencate:

- D'Onofrio Giuseppe, vigile urbano cessato nel 2018, cat. C5: spesa € 36.569,64;
- Mancini Giovannantonio: Istruttore Direttivo Amministrativo, cat. D5, in servizio fino al 06/10/2019: spesa annua € 45.696,03;
- Marazzi Franco, operaio, cat. B7, in servizio fino al 30/09/2019: spesa annua: 32.616,02;

Cumulo resti assunzionali quinquennio precedente al 2019 (2014-2018)

- A) Resti delle facoltà assunzionali 2018. Cessazioni del 2017: Anzuini Bruno costo annuo € 28.515,30. La facoltà assunzionale è pari al 75% della cessazione dato il rapporto dipendenti/popolazione inferiore a quanto stabilito nel D.M. 10/04/2017 previsto dall'art.263, comma 2, D.Lgs.vo n.267/2000 (rapporto inferiore a 1/142). Pertanto la facoltà assunzionale è pari ad € 21.386,00 (75% di 28.515,30);
- B) Resti delle facoltà assunzionali 2017: € 0 data l'assenza di cessazioni nel 2016;
- C) Resti delle facoltà assunzionali 2016. Cessazioni 2015: Di Maio Angelo + Caramè Pietro = Costo annuo € 59.727,27. La facoltà assunzionale è pari al 100% dato il rapporto dipendenti/popolazione inferiore a quanto stabilito nel D.M. 10/04/2017 previsto dall'art.263, comma 2, D.Lgs.vo n.267/2000 (rapporto inferiore a 1/142) ed un rapporto spesa personale/spesa corrente inferiore al 24%;
- D) Resti facoltà assunzionale 2015. Cessazioni 2014: Solfaroli Osvaldo = costo annuo € 30.829,89 (nel 2015 era possibile assumere il 60% delle cessazioni 2014 se il rapporto tra spesa di personale e spesa corrente era superiore al 25%. In caso di spesa inferiore o uguale al 25% la percentuale di turn over saliva al 100%); Pertanto la facoltà assunzionale è pari ad € 18.497,93;
- E) Resti facoltà assunzionale 2014. € 0 data l'assenza di cessazioni nel 2013;

TOTALE FACOLTA' ASSUNZIONALI € 214.492,89

Personale a tempo determinato e flessibile

(personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, lavoro occasionale ex art. 54 d.l. 50/2017, convertito in legge 96/2017)

Tetto di spesa massimo = 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.

Detti limiti 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.

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.

Tetto di spesa massimo = 100 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009 per gli 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.

Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste per 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.

Deroghe:

a) condizioni:

- rispetto degli obiettivi di finanza pubblica
- rispetto della vigente normativa in materia di contenimento della spesa complessiva di personale

b) modalità:

- assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato
 1. a carattere stagionale,
 2. nel rispetto delle procedure di natura concorsuale ad evidenza pubblica,
 3. a condizione che:
 - i relativi oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati

- che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti, non connessi a garanzia di diritti fondamentali.

Polizia locale (Articolo 22, comma 3-bis, d.l. 50/2017, convertito in legge 96/2017):

A decorrere dal 2017, le spese del personale di polizia locale, relative a prestazioni pagate da terzi per l'espletamento di servizi di cui all'articolo 168 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, in materia di sicurezza e di polizia stradale necessari allo svolgimento di attività e iniziative di carattere privato che incidono sulla sicurezza e la fluidità della circolazione nel territorio dell'ente, sono poste interamente a carico del soggetto privato organizzatore o promotore dell'evento e le ore di servizio aggiuntivo effettuate dal personale di polizia locale in occasione dei medesimi eventi non sono considerate ai fini del calcolo degli straordinari del personale stesso. In sede di contrattazione integrativa sono disciplinate le modalità di utilizzo di tali risorse al fine di remunerare i relativi servizi in coerenza con le disposizioni normative e contrattuali vigenti.

Preso atto che il Comune di Montereale (AQ):

- ha registrato a consuntivo 2017 un rapporto tra spesa di personale e spesa corrente pari al 16,8 %;
- presenta un rapporto tra dipendenti e popolazione inferiore al parametro fissato dal Decreto Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017 (G.U. n. 94 del 22/4/2017);

Visti:

- l'art. 16 della L.183/2011 che dispone l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 48, comma 1, del D.lgs.198/2006 che dispone il divieto di assunzione a qualsiasi titolo in caso di mancata adozione del piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità;

Preso atto che:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale (D.G. n.2 del 16/01/2019);
- è stato adottato il piano triennale delle azioni positive (D.G. n.3 del 16/01/2019);
- l'ente ha rispettato il "pareggio di bilancio" per l'anno 2019;

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Rilevato a tal fine il valore medio della spesa di personale del triennio 2011/2012/2013 è pari a € 760.805,53;

Dato atto:

- _ che nell 'anno 2013 non si sono verificate cessazioni;
- che nell'anno 2014 si è verificata la cessazione dell'ex dipendente Sig. Solfaroli Osvaldo per un importo annuo lordo di € 30.829,89;
- che nell'anno 2015 si sono verificate n. 2 cessazioni corrispondenti ad un importo annuo lordo di € 59.727,27 (ex dipendenti Di Maio Angelo e Caramè Pietro);
- che nell'anno 2016 non si sono verificate cessazioni;
- che nell'anno 2017 si è verificata n.1 cessazione corrispondente ad un importo annuo lordo di € 28.515,30 (ex dipendente Anzuini Bruno);
- che nell'anno 2018 si è verificata n.1 cessazione corrispondente ad un importo annuo lordo di € 36.005,21 (ex dipendente D'Onofrio Giuseppe);
- che nell'anno 2019 si verificheranno le cessazioni di Mancini Giovannantonio e Marazzi Franco per un importo annuo lordo di € 78.312,05;

Dato atto che la sezione autonomie della Corte dei Conti con deliberazione N. 25/SEZAUT/2017/QMIG, pronunciandosi sulla questione di massima posta dalla Sezione di controllo per la Regione Sardegna con la deliberazione n. 70/2017/PAR, ha enunciato i seguenti principi di diritto:

a) la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;

b) la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;

c) i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini.

Dato atto che per l'anno 2019, la capacità assunzionale del Comune di Montereale (AQ) è pari al 100% della spesa cessati 2018 e 2019 oltre ai resti assunzionali del quinquennio 2014-2018 e, pertanto, per una spesa complessiva di € 214.492,89;

Considerato che sulla base dell'attuale normativa la dotazione di personale dell'Ente si compone dei dipendenti in servizio più le figure professionali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi programmati;

Rilevato, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività di stabilire il seguente fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021, nei limiti consentiti dalla normativa in materia di turnover e di contenimento della spesa di personale:

PIANO ASSUNZIONI 2019					
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
1	D1	Istruttore Direttivo Tecnico	Procedura concorsuale previo esperimento delle procedure ex art.30, commi 1 e 2-bis e artt.34 e 34 bis del D. Lgs.vo 165/2001.		
2	C1 part time 50%	Istruttore di Vigilanza	Procedura concorsuale previo esperimento delle procedure ex art.30, commi 1 e 2-bis e artt.34 e 34 bis del D. Lgs.vo 165/2001.		
3	B1	Operaio polifunzionale	Richiesta al Centro per l'impiego previo esperimento delle procedure ex art.30, commi 1 e 2-bis e artt.34 e 34 bis del D. Lgs.vo 165/2001.		
1	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	Procedura concorsuale previo esperimento delle procedure ex art.30, commi 1 e 2-bis e artt.34 e 34 bis del D. Lgs.vo 165/2001.		
PIANO ASSUNZIONI 2020					
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
PIANO ASSUNZIONI 2021					
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note

Acquisito il parere del Revisore dei Conti in data 03/06/2019, allegato E;

Vista l'istruttoria contabile resa dal Responsabile del Servizio Finanziario ed in particolare:

- Il prospetto dimostrativo del rispetto del contenimento della spesa per il personale a tempo determinato, All. A;
- Il prospetto dimostrativo del contenimento della spesa di personale rispetto al triennio 2011/2013, All. B;
- Il prospetto della nuova pianta organica dell'Ente composta dal personale attualmente in servizio e dal personale che si intende assumere, All. C;
- Il prospetto concernente la spesa di personale assunto a seguito dell'emergenza post sisma 2009 e 2016 che verrà *prorogato e/o rinnovato nel rispetto delle autorizzazioni e disposizioni legislative di settore nonché nei limiti dei trasferimenti contabili all'uopo eventualmente previsti*, All.D

Vista la nota datata 10/06/2019, Prot.3971/2019, con la quale è stata data informativa alla organizzazioni sindacali in merito ai contenuti essenziali del presente atto;

Visto il T.U. 18 agosto 2000, n. 267, recante: "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

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

Visti i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni – autonomi e locali;

Con votazione unanime e palese

DELIBERA

Per le motivazioni riportate in premessa;

- 1) di dare atto che la nuova pianta organica dell'Ente sarà composta dal personale attualmente in servizio e dal personale che si intende assumere secondo quanto indicato nel prospetto allegato;
- 2) di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale, per il periodo 2019/2021 prevedendo a partire dall'anno 2019 la copertura dei seguenti posti vacanti di organico:

PIANO ASSUNZIONI 2019

- 4)** I rapporti di lavoro instaurati in base alla normativa emergenziale legata agli eventi sismici susseguitisi dal 24/08/2016 verranno prorogati e/o rinnovati nel rispetto delle autorizzazioni e disposizioni legislative di settore nonché nei limiti dei trasferimenti contabili all'uopo eventualmente previsti;
- 5)** in via generale che la sostituzione di personale cessato dal servizio successivamente alla presente deliberazione, possa essere esperita mediante ricorso alla mobilità tra Enti, ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.165/2001, senza ulteriori integrazioni del piano occupazionale e nel rispetto comunque dei vincoli di spesa vigenti;
- 6)** Dare atto che, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, saranno attivate:
- le procedure di mobilità volontaria (mobilità intercompartimentale) ai sensi dell'art. 30, commi 1 e 2-bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni;
 - le procedure di mobilità collettiva ai sensi del combinato disposto degli artt. 34 e 34-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni e integrazioni;
- 7)** Dare atto che prima di procedere alle assunzioni dovrà essere approvato il piano performance.
- 8)** di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa, e che sarà comunque soggetta a revisione annuale;
- 9)** di trasmettere copia della presente deliberazione alle RSU e alle OO.SS.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA E CONTABILE

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il Responsabile del Servizio interessato attesta, ai sensi dell'art.49 del D.Lgs.vo n.267 del 2000 e ss.mm.ii., la regolarità tecnica dell'atto.

Data, _____ Il Responsabile del Servizio

VISTO/PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Il Responsabile del Servizio finanziario in ordine alla regolarità contabile del presente provvedimento, ai sensi dell'articolo 49 del D.Lgs.vo n.267 del 2000 e ss.mm.ii., osserva:

.....
.....

rilascia:

- () PARERE FAVOREVOLE
- () PARERE NON FAVOREVOLE, per le motivazioni sopra esposte;
- () PARERE NON NECESSARIO.

Data, _____ IL RESPONSABILE
DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Dott.ssa Alessandra Sevi

=====
Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente _____ Il SEGRETARIO COMUNALE
GIORGI MASSIMILIANO _____ Dott.ssa Pascarella
Maria

=====
Il Sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

Che la presente deliberazione:

[] E' affissa all'albo pretorio comunale in data odierna per rimanervi quindici giorni consecutivi (art. 124 comma 1 d. leg.vo 18.08.2000 n. 267).

Il Responsabile del Procedimento

=====
Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

Che la presente deliberazione:

[] E' trasmessa contestualmente all'affissione, con elenco n. in data _____, ai capigruppo consiliari (art. 127 del d. leg.vo 18.08.2000 n. 267).

Dalla Residenza comunale lì

Amministrativa _____ **Il Responsabile Area**
Dott. Francesco Graziani

=====
Il Sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno.....:

dopo il decimo giorno dalla pubblicazione (art. 134 comma 3 d. Leg.vo 18.08.2000 n. 267)

a seguito della dichiarata immediata esecutività (art. 134 comma 4 del D. leg.vo) 267/2000).

Dalla Residenza Comunale, li

	Il	Responsabile	Area
Amministrativa		Dott. Francesco Graziani	

=====