



COMUNE DI CASTELLANETA

Provincia di Taranto

Piazza Principe di Napoli – 74011 – tel. 0998497111 – fax 0998442048 – C.F. 80012250736

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 216 DEL 31/12/2018

**OGGETTO: APPROVAZIONE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019/2021 E
PIANO OCCUPAZIONALE 2019**

L'anno **duemiladiciotto**, il giorno **trentuno** del mese di **Dicembre** alle ore 09:45 presso la Sala Adunanze, appositamente convocata, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei Signori:

Nome	Qualifica	Presenza
Gugliotti Giovanni	Sindaco	Presente
Scarati Cosimo	Vice Sindaco	Presente
Angelillo Giuseppe Nicola	Assessore	Presente
Martellotta Enza	Assessore	Presente
Cellamare Alfredo	Assessore	Presente
D'Ettorre Anna Rita	Assessore	Assente

Totale presenti: 5 Totale assenti: 1

Assiste alla seduta Il Segretario Dott. Antonio Mezzolla.

Assume la presidenza Il Sindaco avv. Giovanni Gugliotti, il quale, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

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 D.L. 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 D.Lgs. 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;

RICHIAMATO l'articolo 16 del D.Lgs. 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;

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 l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, per l'anno 2019 si ritiene operante, salvo successive eventuali modifiche, l'articolo 3, comma 5, del D.L. 90/2014, ai sensi del quale "a decorrere dal 2018" e, quindi, a regime dal 2019, le assunzioni a tempo indeterminato sono contenute in un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, tanto per il personale privo di qualifica dirigenziale, quanto per il personale con qualifica dirigenziale. Ovviamente, le condizioni sono il rispetto delle regole di finanza pubblica e del tetto di spesa del personale;

Per le assunzioni nella polizia locale anno 2018 (D.L. 14/2017, convertito in Legge 48/2017), vale quanto segue:

Capacità assunzionali aggiuntive	Condizioni
100% costo cessazioni del personale di polizia locale del 2016	Rispetto del pareggio di bilancio e del tetto di spesa del personale

Per il cumulo dei resti assunzionali triennio precedente al 2018 (2015-2017):

– Tetto assunzioni del 2015

60% del costo del personale cessato l'anno precedente; la percentuale sale al 100% per gli enti con un rapporto spesa del personale/spesa corrente inferiore al 25% (articolo 3, comma 5-quater, D.L. 90/2014, convertito in Legge 114/2014).

– Tetto assunzioni del **2016**:

75% del costo del personale cessato l'anno precedente; la percentuale sale al 100% per gli enti con un rapporto spesa del personale/spesa corrente inferiore al 25% (articolo 3, comma 5-quater, D.L. 90/2014, convertito in Legge 114/2014).

– Tetto assunzioni del **2017**:

75% del costo del personale cessato l'anno precedente; la percentuale sale al 100% per gli enti con un rapporto spesa del personale/spesa corrente inferiore al 25% (articolo 3, comma 5-quater, D.L. 90/2014, convertito in Legge 114/2014).

Per il personale a tempo determinato e flessibile:

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 D.Lgs. 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.

PRESO ATTO che il Comune di Castellaneta:

- ha registrato a consuntivo 2017 un rapporto tra spesa di personale e spesa corrente pari al 19%;

VISTI:

- l'art. 16 della Legge 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 l'ente ha rispettato il “pareggio di bilancio” per l'anno 2017;

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 € 2.678.477,58 e che la spesa di personale di cui al c. 557 – art. 1 –

Legge 292/2006 per l'anno 2017 è stata di 2.439.435,67;

DATO ATTO che nell'anno 2018 si sono verificate n. 5 cessazioni corrispondenti ad un importo annuo di € 154.373,49 al netto degli oneri riflessi;

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 Castellaneta è pari al 100% della spesa cessati 2018 e, pertanto, per una spesa complessiva al netto degli oneri riflessi pari a € 154.373,49;

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
2	C1	Geometra	Concorso/ utilizzo graduatorie altri enti	43.762,66	Tempo indeterminato
1	C1	Agente di polizia locale	Concorso/utilizz o graduatorie altri enti	21.881,33	Tempo indeterminato
1	C1	Istruttore amministrativo	Mobilità tra Enti	21.881,33	Tempo indeterminato
2	C1	Istruttore amministrativo	Posizione di comando	43.762,66	==
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 dei revisori dei conti;

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”;

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

Con votazione unanime e palese;

D E L I B E R A

Per le motivazioni riportate in premessa;

- 1) 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					
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
2	C1	Geometra	Concorso/ utilizzo graduatorie altri enti	43.762,66	Tempo indeterminato
1	C1	Agente di polizia locale	Concorso/utilizzo o graduatorie altri enti	21.881,33	Tempo indeterminato
1	C1	Istruttore amministrativo	Mobilità tra Enti	21.881,33	Tempo indeterminato
2	C1	Istruttore amministrativo	Posizione di comando	43.762,66	==
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
==	==	==	==	==	==

- 2) 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;
- 3) di autorizzare per il triennio 2019/2021 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 conv. in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
- 4) 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;
- 5) di trasmettere copia della presente deliberazione alle RSU e alle OO.SS.

Successivamente,

con separata votazione, unanime e favorevole, resa in forma palese

D E L I B E R A

di rendere il presente atto immediatamente esecutivo, stante l'urgenza di provvedere, ai sensi dell'art. 134, 4 c. d. lgs. n. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO
(Giovanni Gugliotti)
(atto sottoscritto digitalmente)

IL SEGRETARIO
(Dott. Antonio Mezzolla)
(atto sottoscritto digitalmente)