



COMUNE DI QUALIANO

(Città Metropolitana di Napoli)

COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.70

OGGETTO: Programmazione triennale di fabbisogno di personale 2019-2021 - Piano annuale delle assunzioni per l'anno 2019.

L'anno 2019 il giorno 8 del mese di maggio alle ore 14,00 nei locali della sede del Comune di Qualiano siti in Piazza Del Popolo n.1.

A seguito di regolare avviso si è riunita la Giunta comunale, con l'intervento dei signori:

1.De Leonardis Raffaele - SINDACO	PRESENTE	<input checked="" type="checkbox"/>	ASSENTE	<input type="checkbox"/>
2.Di Domenico Domenico - VICESINDACO	PRESENTE	<input type="checkbox"/>	ASSENTE	<input checked="" type="checkbox"/>
3.Cerqua Bonaventura Assessore	PRESENTE	<input checked="" type="checkbox"/>	ASSENTE	<input type="checkbox"/>
4.De Rosa Principia Assessore	PRESENTE	<input type="checkbox"/>	ASSENTE	<input checked="" type="checkbox"/>
5.Di Nardo Elvira Assessore	PRESENTE	<input checked="" type="checkbox"/>	ASSENTE	<input type="checkbox"/>
6.Franzese Sabatino Sandro Assessore	PRESENTE	<input checked="" type="checkbox"/>	ASSENTE	<input type="checkbox"/>

Riconosciuta legale l'adunanza, il Sindaco De Leonardis Raffaele assume la presidenza e dichiara aperta la seduta, alla quale assiste il Segretario generale dr. Maria Luisa Dovetto

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la allegata proposta di deliberazione

VISTO il parere FAVOREVOLE dei Revisori dei Conti di data 28.04.2019 di cui al verbale n. 11/2019, con le prescrizioni in esso contenute e ritenuto di adeguarsi a tutte le prescrizioni in data odierna ed in questa seduta

VISTE le seguenti correzioni apportate alla proposta di delibera come evidenziato dal verbale dei revisori dei conti e sulle quali si esprime seduta stante il parere favorevole di regolarità tecnica e contabile:

1. questo Ente ha effettuato l'ultima programmazione del fabbisogno per il triennio 2016/2018 con deliberazione di Giunta Comunale n. 101/2016;

2. l'ultima rideterminazione della dotazione organica è stata effettuata con deliberazione n. 109/2009;

- RESTI ASSUNZIONALI 2014 – vedi DGC 109/2014
- RESTI ASSUNZIONALI 2015 – **€ 3.647,65 (programmazione DGC 138/2015)**
- RESTI ASSUNZIONALI 2016 - **€ 51.067,15(programmazione DGC 138/2015 e nessuna modifica con dgc101/2016)**
- RESTI ASSUNZIONALI 2017 : **€ 98.486,65 (programmazione DGC 138/2015, nessuna modifica con DGC 101/2016 e nessuna programmazione per il 2017)**
- RESTI ASSUNZIONALI 2018 : **€ 0 (nessuna programmazione per il 2018)**

OLTRE CHE IL 100% DELLE CESSAZIONI 2018 pari ad **euro 89.662,00** costituisce il budget totale su cui calcolare le assunzioni effettuabili nell'anno 2019 (anno in corso più resti programmazione fabbisogno quinquennio precedente a quello in corso)

3. La norma di legge la determinazione dei budget assunzionali annuali si effettua come segue:

	2017	2018	Dal 2019	2020	2021
Normativa applicabile	25% spesa cessati 2016 (DM 24/7/2014) + resti triennio 2014-2016	90% spesa cessati 2017 (DM 10/4/2017) + resti triennio 2015-2017	100% spesa cessati anno precedente (+ resti quinquennio antecedente l'anno di riferimento)	100% spesa cessati anno precedente (+ resti quinquennio antecedente l'anno di riferimento)	100% spesa cessati anno precedente (+ resti triennio antecedente l'anno di riferimento)
n. e Spesa cessati dell'anno in corso	Cessati: anno 2017 n. 2 per € 61.796,00	Cessati: anno 2018 n. 3 per € 89.662,00	Previste cessazioni anno 2019: n. 3 € 93.220,00	Previste cessazioni anno 2020: n. 4 € 114.872,00	n.v.
Spesa cessati anno precedente	€ 54.714,80 (cessati anno 2016)	€ 61.796,00 (cessati 2017)	€ 89.662,00 (cessati 2018)	€ 93.220,00 (cessati 2019)	n.v.
Calcolo percentuale di spesa per assunzioni + resti	75% spesa cessati 2016 € 22.997,25 + resti triennio 14/16 € 54.714,80 = Tot spesa per assunz. € 77.712,05	90% spesa cessati 2017 € 55.616,40 + resti triennio 15/17 € 153.201,70 = Tot spesa per assunz. € 208.818,10	100% spesa cessati anno 2018 € 89.662,00 + resti quinquennio 15/18 + € 208.818,10 = Tot spesa per assunz. € 298.480,10	100% spesa cessati anno 2019 € 93.220,00 + resti quinquennio 15/19 Tot spesa per assunz. € 93.220,00 Da calcolare resti	100% spesa cessati anno 2020 € 114.872,00 + resti quinquennio 16/20 Tot spesa per assunz. Da calcolare resti

RIFERIMENTI	Cfr. art. 1, c. 228, legge n. 208/2015; art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014, mod. art. 22, c. 2, D.L. n. 50/2017, L. 145/2018 e
--------------------	---

4. il “budget assunzionale” a disposizione del Comune di Qualiano per assunzioni che potrebbero realizzarsi entro la fine del 2019 e nel triennio 2019- 2021 (meglio dettagliato **nell’allegato sub 1**):

2017	Tot spesa per assunz. € 77.712,05	art. 1, comma 228, l 208/2015, come modificato dal dl 50/2017 e dalla legge 145/2018, cosi’ come modificato dalla conversione in legge del d.l. 4/2019
2018	Tot spesa per assunz. € 208.818,10	art. 1, comma 228, l 208/2015, come modificato dal dl 50/2017 e dalla legge 145/2018, cosi’ come modificato dalla conversione in legge del d.l. 4/2019
2019	Tot spesa per assunz. € 298.480,10	art. 3, comma 5, dl 90/2014 come modificato dal dl 50/2017 e dalla legge 145/2018, cosi’ come modificato dalla conversione in legge del d.l. 4/2019
2020	Tot spesa per assunz. € 93.220,00 Da calcolare resti	art. 3, comma 5, dl 90/2014 come modificato dal dl 50/2017 e dalla legge 145/2018 cosi’ come modificato dalla conversione in legge del d.l. 4/2019

5. **il margine assunzionale** a tempo indeterminato **ANNO 2019** - determinato dalle CESSAZIONI ANNO 2018, RESTI ASSUNZIONALI 2018, RESTI ASSUNZIONALI 2017, 2016 e 2015 - comporta un budget per le assunzioni pari ad € 298.480,10;

RITENUTO VISTO TUTTO QUANTO SOPRA e nell’allegata proposta di deliberazione come con il presente deliberato adeguata alle prescrizioni del parere dei Revisori dei Conti di data 28.04.2019 contenuto nel verbale n. 11/2019

1. di avvalersi, per la programmazione 2019/2020, unicamente dei budgets derivanti dalle cessazioni dell’anno precedente, al fine di non gravare sulle risorse del bilancio di previsione, peraltro prima di conoscere i dati del consuntivo 2018
2. di optare per una programmazione con risorse esclusivamente compatibili con le cessazioni dell’anno precedente senza utilizzare i resti accumulati nel quinquennio
3. **di utilizzare pertanto il budget**
 - di € 89.662,00 per l’anno 2019
 - di € 93.220,00 per l’anno 2020
4. **di dare atto che** pertanto i residui non utilizzati relativi agli stessi anni sono
 - di € 208.818,10 per l’anno 2019
 - di € 21.652,00 per l’anno 2020 (da calcolare quelli inutilizzati anno 2018)

RITENUTO PERALTRO di avvalersi, per il triennio 2019-2021, al fine di valorizzare le professionalità interne di procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

RICORDATO CHE il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il venti per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'art. 52 del D.Lgs. 165/2001.

RITENUTO ALTRESI' di avvalersi delle procedure di stabilizzazione, in prima battuta e compatibilmente con le risorse di bilancio, per n. 3 LSU già in servizio presso il Comune di Qualiano secondo il piano pluriennale **allegato sub 1** alla presente dando atto che sarà sempre possibile, una volta individuate le risorse necessarie, provvedere all'aumento delle stabilizzazioni in relazione alle esigenze dell'Ente e rispetto al personale già in servizio in qualità di LSU presso il Comune di Qualiano nei servizi strategici;

VERIFICATO COME, per quanto riguarda **i vincoli relativi alle assunzioni a tempo determinato ANNO 2019**, si ritiene di prevedere l'assunzione a tempo determinato di un istruttore direttivo categoria D – Direttivo finanziario ex articolo 110, primo comma D. Lgs 267/2000, in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per la copertura del posto a tempo indeterminato;

DATO ATTO che la suddetta assunzione con contratto di diritto privato a tempo determinato sarà subordinata al superamento dei parametri di deficitarietà riscontrati con il conto consuntivo 2017, in sede di approvazione del conto consuntivo 2018, riservandoci di modificare comunque la presente programmazione a fronte di nuove e sopravvenute esigenze;

RITENUTO che per quanto concerne la programmazione pluriennale dell'anno 2021 di confermare la previsione di spesa dell'anno 2019, ai fini compilativi, riservando a successivo atto ed a seguito di attenta valutazione anche per l'anno 2021 in considerazione di quanto previsto nel DUP adottato dalla Giunta Comunale con delibera n. 52/2019 ed all'attenzione del prossimo Consiglio Comunale per l'approvazione definitiva;

PRECISATO che comunque la previsione di assunzioni a tempo determinato è da intendersi quale previsione di massima e che eventuali variazioni in merito ai periodi e ai profili professionali utilizzati, all'interno della complessiva copertura finanziaria assicurata al piano, potranno essere adottate senza necessità di ulteriori atti, e che all'eventuale adeguamento si provvederà in sede di consuntivo;

PRESO ATTO delle seguenti cessazioni **di cui all'allegato sub 2** alla presente proposta di deliberazione;

DATO ATTO, ai fini del rispetto della vigente normativa e per la definizione dell'atto di adozione programmatico per il triennio 2019-2021, nonché per il piano annuale di assunzioni dell'anno 2019 di questa Amministrazione comunale, che sono stati pienamente assolti, per l'anno 2019, gli obblighi relativi alle assunzioni obbligatorie di cui all'art. 3 della L. 12.03.1999, n. 68;

RITENUTO quindi formulare il "Programma triennale delle assunzioni 2019-2021 come risulta dalla proposta di delibera che ha recepito le istanze e necessità espresse dai singoli Responsabili di

Settore e dal Segretario Generale nelle apposite conferenze di servizi e dalle modifiche ed integrazioni di cui al presente deliberato;

PRESO ATTO che

- la Dotazione organica dell'Ente, con indicazione dei posti coperti e di quelli vacanti alla data odierna, è quella risultante **dall'allegato sub 3**;
- attesa la vetustà dell'ultima rideterminazione della dotazione organica risalente al 2009 la dotazione organica come rideterminata ai sensi della presente deliberazione è il risultato della variazione in diminuzione del personale che negli anni è cessato dato che non vi sono state assunzioni di personale dal 2009 ad oggi
- pertanto le variazioni in diminuzione sono state sempre superiori rispetto alle variazioni in aumento
- con la rideterminazione della dotazione si è azzerata la vecchia dotazione e riorganizzata la nuova sulla base del fabbisogno reale dell'Ente, conformemente alla nuova normativa in materia dettata dal D. Lgs 75/2018
- **l'allegato sub 3** indica la consistenza della dotazione organica in base ai fabbisogni programmati per il triennio 2019/2021, in recepimento delle istanze e necessità espresse dai singoli Responsabili di Settore e dal Segretario Generale nelle apposite conferenze di servizi, ma nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo nel rispetto della normativa vigente, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione stessa
- la copertura dei posti vacanti avverrà nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente

RICHIAMATO, infine, l'articolo 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (Legge finanziaria 2002) che recita: *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.”*;

DATO ATTO che il programma triennale del fabbisogno di personale e la rideterminazione della dotazione organica di cui alla allegata proposta di deliberazione:

- sono stati inviati al Collegio dei Revisori del Conti per espressione del parere di competenza.
- Sono stati comunicati alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

VISTI, rispettivamente

- il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del presente atto, espresso, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del *“Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali”* - T.U.E.L. approvato con D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 e successive modifiche ed integrazioni, dal Responsabile del Servizio Personale

- il parere in ordine alla regolarità contabile del presente atto, espresso, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del “*Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali*” - T.U.E.L. approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 e successive modifiche ed integrazioni, dal Responsabile del Settore Servizi Finanziari

DELIBERA

1. **di approvare** il PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE per gli anni 2019 – 2020 – 2021 come da **allegato prospetto sub 1**;
2. **di prendere atto** delle cessazioni di personale dei prossimi tre anni **come risulta dall'allegato sub 2** alla presente deliberazione;
3. **di dare atto che:**
 - la Dotazione organica dell'Ente, con indicazione dei posti coperti e di quelli vacanti alla data odierna, è quella risultante **dall'allegato sub 3** che si approva con la presente deliberazione
 - attesa la vetustà dell'ultima rideterminazione della dotazione organica risalente al 2009 la dotazione organica come rideterminata ai sensi della presente deliberazione è il risultato della variazione in diminuzione del personale che negli anni è cessato dato che non vi sono state assunzioni di personale dal 2009 ad oggi
 - con la rideterminazione della dotazione si è azzerata la vecchia dotazione e riorganizzata la nuova sulla base del fabbisogno reale dell'Ente, conformemente alla nuova normativa in materia dettata dal D. Lgs 75/2018
 - **l'allegato sub 3** indica la consistenza della dotazione organica in base ai fabbisogni programmati per il triennio 2019/2021, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo nel rispetto della normativa vigente, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione stessa
 - la copertura dei posti vacanti avverrà nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente
4. **di evidenziare** che in questa fase di programmazione, ai fini di compilazione del bilancio pluriennale, per gli anni 2020 e 2021 si conferma la mera previsione di spesa dell'anno 2019, riservando a successivo atto ed a seguito di attenta valutazione anche la previsione per gli anni 2020 e 2021 in considerazione di quanto previsto nel DUP adottato dalla Giunta Comunale con delibera n. 52/2019 ed all'attenzione del prossimo Consiglio Comunale per l'approvazione definitiva;
5. **di dare atto che** la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista per gli anni 2019/2021, rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, come da certificazione del responsabile del servizio finanziario di data 24.01.2019 prot. 793 agli atti
5. **di avvalersi**, per la programmazione 2019/2020, al fine di non gravare sulle risorse del bilancio di previsione peraltro prima di conoscere i dati del consuntivo 2018, e dunque di optare per una programmazione con risorse esclusivamente compatibili con le cessazioni dell'anno precedente senza utilizzare i resti accumulati nel quinquennio

6. **di utilizzare pertanto il budget**

- di € 89.662,00 per l'anno 2019
- di € 93.220,00 per l'anno 2019

7. **di avvalersi**, per il triennio 2019-2021, al fine di valorizzare le professionalità interne di procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

6. **di dare atto** che le assunzioni a tempo indeterminato potranno essere attuate previo esperimento delle seguenti procedure:

- progetto RIPAM regionale
- attingimento alle graduatorie eventualmente formatesi presso l'Ente Comune di Qualiano
- mobilità esterna obbligatoria di cui all'art 34 bis del D.lgs. n° 165/2001;
- mobilità esterna volontaria ex. art 30 del D.lgs. n° 165/2001;
- indizione di concorso pubblico o inoltro al locale Centro per l'Impiego di richiesta di avvio di unità da selezionare;

fatto salvo le deroghe disposte nel caso di copertura di posti riservati alle categorie protette, sulla base della normativa vigente.

7. **di avvalersi**, per il triennio 2019-2021, al fine di valorizzare le professionalità interne di procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

8. **di avvalersi** per il biennio 2019/2020 delle procedure di stabilizzazione, in prima battuta e compatibilmente con le risorse di bilancio, per n. 3 LSU già in servizio presso il Comune di Qualiano secondo il piano pluriennale allegato alla presente dando atto che sarà sempre possibile, una volta individuate le risorse necessarie, provvedere all'aumento delle stabilizzazioni in relazione alle esigenze dell'Ente e rispetto al personale già in servizio in qualità di LSU presso il Comune di Qualiano nei servizi strategici

9. **Di dare atto che** il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il venti per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'art. 52 del D.Lgs. 165/2001.

10. **Di dare atto pure che** per quanto riguarda i vincoli relativi alle assunzioni a tempo determinato ANNO 2019, si ritiene di prevedere l'assunzione a tempo determinato di un istruttore direttivo categoria D ex articolo 110, primo comma D. Lgs 267/2000, in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per la copertura del posto a tempo indeterminato;

11. Di dare atto altresì che l'assunzione con contratto di diritto privato a tempo determinato sarà subordinata al superamento dei parametri di deficitarietà riscontrati con il conto consuntivo 2017, in sede di approvazione del conto consultivo 2018, riservandoci di modificare comunque la presente programmazione a fronte di nuove e sopravvenute esigenze;

12. di dare atto che, ai fini della programmazione del Piano del Fabbisogno del Personale triennio 2019/2021, il Comune di Qualiano:

- effettua in questa sede la rideterminazione della dotazione organica (art. 6 comma 6 D. lgsvo 165/2011);
- ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (art. 33 comma 2 D.lgsvo 165/2001 così come modificato di recente dall'art. 16 c. 1 L. 183/2011) non rilevando allo stato attuale alcuna situazione di eccedenza;
- ha un rapporto tra spese di personale e media del complesso della spesa del triennio 2011/2013 inferiore alla spesa programmata (l'art. 76 c. 7 D.L. 112/2008 convertito in L. 133/2008 e s.m.i. è stato abrogato dal comma 5 dell'art. 3 del D.L. 90/2014 convertito in L. 114/2014);
- ha approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018/2020 in materia di pari opportunità con **DGC 108 del 16.03.2018** (art. 48 comma 1 D. lgsvo 198/2006) che risulta ancora attuale e efficace per gli anni 2019 e 2020;
- ha ridotto le spese di personale rispetto al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore del comma 5bis dell'art. 3 del D.L. 90/2014 convertito in L. 114/2014 e quindi con riferimento al triennio 2011/2013 (rif- nuova formulazione dell'art. art. 1 comma 557 e ss della L. 296/2006);
- ha rispettato il vincolo del pareggio di bilancio interno fino all'anno 2018;
- ha approvato il DUP per l'anno 2018 con **DCC 9 del 03.05.2018**;
- ha approvato il bilancio di previsione 2018 e triennale 2018/2020 nei termini di legge in data 03.05.2018 **con DCC n. 10**
- ha approvato il PEG e Piano della Performance anno 2018 con la deliberazione di G.C. n. 272 del 04.12.2018;

13. di dare atto che tale programmazione:

- a. potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze, connesse agli obiettivi dati ed in relazione alle limitazioni o vincoli cui l'Ente è soggetto o che possano derivare da modifiche normative, previa verifica del rispetto degli stessi;
- b. relativamente alla previsione di assunzioni a tempo determinato, è da intendersi quale previsione di massima e che eventuali variazioni in merito ai periodi e ai profili professionali utilizzati, all'interno della complessiva copertura finanziaria assicurata al piano, potranno essere adottate senza necessità di ulteriori atti, e che all'eventuale adeguamento si provvederà in sede di consuntivo annuale

- c. potrà essere integrata, relativamente alla previsione di assunzioni a tempo indeterminato, nel rispetto della dotazione organica vigente, a seguito di cessazioni di personale, previa verifica dei sopra richiamati limiti normativi;
14. **di dare mandato** al Responsabile del Servizio Personale degli ulteriori provvedimenti connessi e conseguenti all'attuazione degli indirizzi contenuti nel presente atto alla luce delle vigenti disposizioni in materia.
15. **di dare atto** che il presente provvedimento non comporta spesa avendo contenuto esclusivamente programmatico e che comunque la relativa spesa farà carico sui corrispondenti capitoli dell'approvando bilancio di previsione 2019 del personale di ruolo e del personale non di ruolo, che assicurano la necessaria copertura finanziaria;
16. **di dare atto che** il responsabile del procedimento è il Segretario Generale;
17. **di inviare** comunicazione della delibera ai seguenti soggetti:
- A tutti i Responsabili di Settore
 - Assessore al personale
 - Sindaco
18. **di dare atto che** la presente deliberazione sostituisce ogni altro atto con essa confliggente
19. **di pubblicare** la presente deliberazione sul sito web istituzionale dell'ente nella sezione "Amministrazione Trasparente" nel rispetto delle norme di cui al D. lgs 33/2013;
20. **di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi del 4° comma, dell'art. 134 del D.Lgs. 18.08.2000 n° 267.

Oggetto: : Programmazione triennale di fabbisogno di personale 2019-2021 - Piano annuale delle assunzioni per l'anno 2019 – rideterminazione dotazione organica 2019/2021

Sulla presente delibera si esprimono i seguenti pareri, ex art.49 D.Lgs.n.267/2000:

<i>In ordine alla regolarità tecnica</i>	<i>In ordine alla regolarità contabile</i>
FAVOREVOLE	FAVOREVOLE
Data 07.05.2019 Il responsabile Settore 1 - AAGG F.to Dr.ssa MARIA LUISA DOVETTO	Data 07.05.2019 Il Responsabile del Settore 7 - Finanziario F.TO DR. SALVATORE PANICO

OGGETTO: Programmazione triennale di fabbisogno di personale 2019-2021 - Piano annuale delle assunzioni per l'anno 2019

PROPOSTA DI DELIBERA PER LA GIUNTA COMUNALE
SETTORE 1 – AMMINISTRATIVO
SERVIZIO GESTIONE DEL PERSONALE
RELAZIONE ISTRUTTORIA

Su proposta del sindaco

Oggetto: MODIFICA Programmazione triennale di fabbisogno di personale 2019/2021 – Piano annuale delle assunzioni per l'anno 2019

VISTO l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n.449, che dispone 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”*, tenendo in considerazione anche le assunzioni obbligatorie;

VISTO l'art. 1, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e s.m. in base al quale l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, nel rispetto dell'articolo 97 della Costituzione è improntata al fine di:

“a) accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;

b) razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;

c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichici”;

VISTO l'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e s.m. a mente del quale *“Nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate ... previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa informazione delle organizzazioni sindacali rappresentative ove prevista nei contratti di cui all'articolo 9. Nei casi in cui processi di riorganizzazione degli uffici comportano l'individuazione di esuberi o l'avvio di processi di mobilità, al fine di assicurare obiettività e trasparenza, le pubbliche amministrazioni sono tenute a darne informazione, ai sensi dell'articolo 33, alle organizzazioni sindacali rappresentative del settore interessato e ad avviare con le stesse un esame sui criteri per l'individuazione degli esuberi o sulle modalità per i processi di mobilità. ...”;*

CONSIDERATO che, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 165/2001 le amministrazioni ispirano la loro organizzazione alla *“funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità”;*

DATO ATTO che, per quanto disposto dall'art. 91, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, *“gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio” e che “gli organi di vertice delle amministrazioni 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 di personale”;*

DATO ATTO che, ai sensi dell'art. 91, comma 2, del richiamato D.Lgs. 267/00, gli Enti Locali ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per le nuove assunzioni, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con processi di riordino o di trasferimento di funzioni;

VISTO l'art. 39, commi 2-bis, 3 e 3-ter della Legge 449/97, così come introdotti dall'art. 20, comma 1 della Legge 488/99, che fissano quali principi rilevanti per gli enti locali:

- la programmazione delle assunzioni sulla base dei risultati quantitativi di riduzione delle spese raggiunti nell'anno precedente;
- la definizione preliminare dei bisogni e delle necessità da soddisfare, con particolare riguardo all'introduzione di nuove professionalità;
- la coerenza della politica delle assunzioni con gli obiettivi di riforma organizzativa e riqualificazione funzionale delle amministrazioni;

CONSIDERATO che, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 nelle Amministrazioni Pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione della finalità di buon andamento ed efficienza della pubblica amministrazione, previa verifica degli effettivi fabbisogni e consultazione delle organizzazioni sindacali rappresentative poiché una corretta determinazione costituisce il presupposto necessario per un'efficace politica del personale e deve essere coerente con la programmazione triennale ed annuale del fabbisogno del personale e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale;

VISTI gli artt. 89 e 981 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, che riconoscono l'autonomia regolamentare degli enti in materia di dotazioni organiche e loro consistenza complessiva e vincolano gli organi di vertice delle amministrazioni *“alla programmazione triennale del fabbisogno del personale comprensivo di tutte le unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”*;

PRESO ATTO che il legislatore nazionale, in un'ottica di contenimento della spesa di personale degli enti locali, ha introdotto obblighi di rideterminazione delle dotazioni organiche diretti a ridurre il divario tra le dotazioni organiche vigenti e il personale in servizio ed in particolare, l'art. 1 c. 93 della L. 311/2004 ha stabilito che le disposizioni relative alla riduzione della spesa delle dotazioni organiche delle amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo *“costituiscono principi e norme di indirizzo”* per le autonomie locali che *“operano le riduzioni delle rispettive dotazioni organiche secondo l'ambito di applicazione da definire con il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di cui al c. 98”*;

VISTO il D.P.C.M. del 15/02/2006 il quale chiarisce che *“le modalità di rideterminazione devono essere finalizzate alla riduzione del divario esistente tra la dotazione e personale in servizio. Le amministrazioni, nell'effettuare la predetta rideterminazioni non possono comunque operare incrementi alle dotazioni vigenti”* (art. 2, c. 2);

DATO ATTO che con propria deliberazione n. 99/2018 questo Ente ha effettuato la determinazione della dotazione organica, ai sensi delle previsioni dell'art. 1, comma 93, della Legge 20/12/2004 n. 311;

RICHIAMATA tale deliberazione n. 99/2018 che ha approvato anche il fabbisogno del personale e la programmazione delle assunzioni per il triennio 2018/2020;

VISTA la legge 27 dicembre 2006 n. 296, che prevede all'art. 1, comma 557 che le autonomie regionali e locali sottoposte al patto di stabilità interno concorrono al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica fissati nelle legge stessa ai commi da 655 a 695 assicurando la riduzione della spesa di personale e garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, anche attraverso la razionalizzazione delle strutture burocratico-amministrative, stabilendo i seguenti principi:

- a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;
- b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
- c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali;

EVIDENZIATO CHE

- In data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le *“linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA”* emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare:
 1. a) *“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”* (art.6 comma 2 D. Lgs. 165/2001);
 2. b) *“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”* (art.6, comma 3);
 3. c) *“Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall’ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l’ordinamento professionale dell’amministrazione, 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 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 del personale, al limite di spesa consentito dalla legge” (precisazione del decreto 8 maggio 2018);

- La Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione 13 luglio 2018 n.111 ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall’art.6 del D. Lgs. n.165/2001, come modificato dall’art.4 del D. Lgs. 75/2017, dove si afferma che “la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”, considerando quale valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Sezione Autonomie deliberazione 27/2015);
- Ai sensi dell’art. 22, comma 1, del D. Lgs..75/2017, il divieto di assumere nuovo personale disposto dall’art.6, comma 6, del D. Lgs. 165/01 si applica solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo – ossia dopo il 25/09/2018; le linee di indirizzo del decreto ministeriale prevedono, al punto 2.3, che “Sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati” (si richiamano le delibere di Giunta Comunale nn. 138 del 08.07.2015 di programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2015/2017 e la n. 101 del 05.05.2016 di approvazione del programma triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2016/2018;

CONSIDERATO che, a seguito della novella legislativa introdotta dal D. Lgs. n. 75/2017, la dotazione organica risulta pari al costo a regime dei dipendenti in servizio a cui aggiungere il costo del personale assumibile, ovvero quello che si prevede di assumere nel piano triennale dei fabbisogni, da realizzarsi sulla base delle effettive capacità assunzionali realmente esistenti in linea con i limiti di spesa imposti dalla vigente normativa;

DATO ATTO CHE la consistenza della dotazione organica di questo Ente emerge dall’ultima delibera n. 09/2009;

VISTO l’art. 14, comma 7, del D.L. n. 78/2010, che ha sostituito le disposizioni dell’art. 1, comma 557 della legge 296/2006 e successive modificazioni;

VISTA la modifica all’art. 1, comma 557 della Legge 296/2006, effettuata con il D.L. n. 90/2014, che ha introdotto il comma 557 quater secondo cui il contenimento delle spese di personale, ai fini del fabbisogno di personale, deve essere riferito al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore dello stesso decreto, quindi 2011-2013;

DATO ATTO che in base all’art. 3, comma 5-*quater* del D.L. 90/2014, il rapporto spesa di personale con la spesa corrente deve essere monitorato permettendo la normativa di riferimento una deroga ai limiti generali previsti per le assunzioni qualora detto rapporto risulti pari o inferiore al 25%;

VALUTATO il rispetto della riduzione della spesa di personale, calcolata sulla base degli aggregati rilevanti come determinati dalla Ragioneria Generale dello Stato nella circolare 9/2006 e dal richiamato articolo 1, comma 557 della legge 296/2006;

VISTO l'art. 76, comma 4 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni nella legge 133/2008 e s.m.i. che dispone che in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto e che è fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della suddetta disposizione;

DATO ATTO che lo stesso divieto si applica, in base alle previsioni dell'art. 14, comma 7 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, anche in caso di mancato rispetto della riduzione della spesa di personale;

PRESO ATTO altresì che

- l'Ente versa attualmente nella situazione di cui all'art. 242 del D.Lgs n. 267/2000 Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni in quanto ha il 50 per cento dei parametri obiettivi allegati al penultimo rendiconto della gestione precedente all'anno 2019 che presentano valori deficitari
- è in corso l'approvazione del rendiconto di gestione anno 2018;

PRESO ATTO dell'insussistenza di eccedenze di personale e dell'assenza di situazioni di soprannumero e di eccedenza di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione come già evidenziato con precedente proposta di delibera di data odierna;

PRESO ATTO dell'orientamento dottrinale espresso in sede nomofilattica dalla Corte dei Conti, in base al quale il concetto "*cessazioni dell'anno precedente*" può essere "*interpretato estensivamente, così da consentire agli enti locali di coprire mediante nuove assunzioni...tutte le vacanze complessivamente verificatesi a partire dall'entrata in vigore della norma limitatrice, non ancora percentualmente coperte alla data di riferimento*" (Corte Conti Calabria, deliberazione n. 22/2012) ed un'interpretazione diversa della norma "*significherebbe nella sostanza imporre un vincolo all'autonomia organizzativa degli enti 'sine ratione', disancorato dalla necessaria 'relatio' alla più generale politica di contenimento della spesa, e nel contempo, per ciò stesso, irragionevolmente lesivo dell'autonomia organizzativa degli enti territoriali*" (v. anche Sezione Controllo della Puglia che, nella deliberazione n. 2/2012, Sezione Lombardia n. 167/PAR/2011), orientamento ribadito **secondo cui l'ente locale può "utilizzare negli anni successivi le quote di turn over non utilizzate negli anni precedenti"** (Corte Conti Lombardia, pareri 260/2012 e 451/2012, Veneto, n. 488/2012);

CONSIDERATO che nella fase di conversione in legge del D.L. 4/2019 - il Parlamento ha approvato uno specifico emendamento che permette, nel triennio 2019-2021, di effettuare le sostituzioni del personale che cessa dal servizio nel medesimo anno in cui si verificano le cessazioni

DATO ATTO CHE le capacità assunzionali a tempo indeterminato per il triennio 2019-2021 ai sensi e per gli effetti della vigente normativa sono le seguenti

- ❖ **100% costo delle cessazioni anno precedente** se il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del d.lgs 267/2000 (articolo 1, comma 228, legge 208/2015)
- ❖ Si possono inoltre utilizzare i resti delle capacità assunzionali non utilizzate nell'anno Precedente

- ❖ la Sezione Autonomie nella [Deliberazione n. 25/2017](#) ha stabilito che 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; 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. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini.

DATO ATTO che per il Comune di Qualiano il rapporto tra spese correnti e spese di personale per l'anno 2018 l'incidenza delle spese del personale sulle spese correnti si attesta al di sotto del 25% (16,63%) come si evince dal prospetto a firma del Responsabile dell'Ufficio ragioneria agli atti;

CONSIDERATO che **la media del triennio** 2011 (€ 2.896.033,02) – 2012 (2.600.557,05) – 2013 (2.545.253,99) è pari ad **euro 2.680.614,69**

ATTESO CHE per il Comune di Qualiano si rileva nell'ultimo triennio, anno per anno, sempre una riduzione delle spese di personale, **rispetto al complesso media del triennio 2011-2013 che era pari a € 2.680.614,69;**

- **per l'esercizio 2016** € 2.447.634,00;
- **per l'esercizio 2017** € 2.384.558,00.
- **per l'esercizio 2018** € 2.489.430,00

Come da certificazione del responsabile dell'ufficio finanziario agli atti

DATO ATTO QUINDI CHE la spesa del personale così come evidenziato dai diversi conti consuntivi degli esercizi presi a riferimento dalla normativa di cui commi 557 e 562 della L. n. 296/2006 è stata sempre inferiore a tale media e lo sarà anche per l'anno 2019;

CONSIDERATO PURE:

- che potranno essere effettuate le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge 68/1999, nel limite della quota d'obbligo;
- che potranno essere attuate mobilità per interscambio o compensazione a costo neutro;
- che il ricorso a convenzioni con altri Enti per utilizzo congiunto di dipendenti nel limite delle 36 ore contrattualmente previste non si configurano, sulla base dei maggioritari orientamenti giurisprudenziali, quali nuove assunzioni ma sono da computare esclusivamente nei limiti previsti per il contenimento della spesa compatibilmente con le disponibilità di Bilancio;

RICORDATO ANCHE CHE

- **A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017,**

i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..." 4. Art. 23 D.Lgs. n.

81/2015: salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5...”

- **A norma dell'art 110 del Decreto Lgs 267/2000:**

“1. Lo statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato. Per i posti di qualifica dirigenziale, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce la quota degli stessi attribuibile mediante contratti a tempo determinato, comunque in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità. Fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, gli incarichi a contratto di cui al presente comma sono conferiti previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico. (comma così sostituito dall'art. 11, comma 1, legge n. 114 del 2014)

2. Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, negli enti in cui è prevista la dirigenza, stabilisce i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulati, al di fuori della dotazione organica, contratti a tempo determinato per i dirigenti e le alte specializzazioni, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire. Tali contratti sono stipulati in misura complessivamente non superiore al 5 per cento del totale della dotazione organica della dirigenza e dell'area direttiva e comunque per almeno una unità. Negli altri enti, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi stabilisce i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulati, al di fuori della dotazione organica, solo in assenza di professionalità analoghe presenti all'interno dell'ente, contratti a tempo determinato di dirigenti, alte specializzazioni o funzionari dell'area direttiva, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire. Tali contratti sono stipulati in misura complessivamente non superiore al 5 per cento della dotazione organica dell'ente arrotondando il prodotto all'unità superiore, o ad una unità negli enti con una dotazione organica inferiore alle 20 unità...”

n. personale a tempo ind al 1 gennaio 2019	Numero posti in dotazione organica	
56	70	Di cui cat. D n. 5
Tempi determinati di diritto pubblico	Tempi determinati di diritto privato (110 TUEL)	
	1° comma 30 % categorie D	2° comma 5% della dotazione organica
20% = 11	30% di 5 = 2	5% di 70 = 4

dai 56 e dai 70 sono esclusi: n. 1 Segretario Generale

RICORDATO ANCHE CHE

- La disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato è stata profondamente innovata dal decreto Dignità (D.L. n. 87/2018, convertito dalla legge n. 96/2018).
- Insieme alla reintroduzione dell'obbligo di specificare le causali giustificative del ricorso a questa tipologia contrattuale, il legislatore ha previsto che la durata indicata sia inferiore a 12 mesi per la somministrazione di lavoro e 24 mesi per il contratto a tempo determinato

PRESO ATTO inoltre che, il limite per assunzioni di personale con contratto a tempo determinato è riferibile ai seguenti parametri:

1. Principio generale dell'obbligo di contenimento della spesa di personale (comma 557 e ss., legge n. 296/2006, e per gli enti non soggetti ai nuovi obiettivi di finanza pubblica (quali unioni di comuni), il limite di spesa dell'anno 2008 (comma 562))
2. Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009) (art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010 Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015)
3. Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali (Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017)

RICORDATO CHE questo Ente

1. non ha sostenuto spese a tempo determinato nell'anno 2009 e che pertanto rispetterà per assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato e flessibile quanto contenuto nella deliberazione n. 1/2017 dalla sezione Autonomie della Corte dei conti, rimessa dalla sezione regionale Veneto. La Corte, per dirimere la questione, ha ripreso un orientamento (Sezione Lombardia - delibera n. 29/2013 e Sezione Puglia delibera n. 149/2016) che consente, in assenza di spesa storica, di definire, sulla base delle effettive esigenze strettamente necessarie un nuovo limite di spesa che dovrà essere poi rispettato anche per gli anni futuri. Tale apertura si è resa necessaria anche per non incorrere nella censura della Corte Costituzionale che ha valutato non pregiudizievole la norma in considerazione della discrezionalità che lascia a ciascun ente di rimodulare la tipologia di spesa da sostenere e che dunque non può tradursi in un divieto assoluto del ricorso al lavoro flessibile
2. Che tale spesa sarà sostenuta nella misura strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali: si provvederà all'utilizzo di tali tipologie di spesa per la copertura di posti vacanti in attesa di definizione delle procedure concorsuali e per assenze prolungate di dipendenti in servizi essenziali

PRESO ATTO che nel calcolo della spesa del personale non si è tenuto conto delle società partecipate, in quanto la società partecipata non ha ancora comunicato i dati relativi al personale;

RICORDATO CHE il Comune di Qualiano, ha sempre rispettato il vincolo del pareggio di bilancio come da certificazione del responsabile dell'ufficio finanziario agli atti, parametro poi abrogato dalla normativa per l'anno 2019;

RICHIAMATO l'art. 19, comma 8 della legge 28 dicembre 2001, n. 448, che dispone che, a decorre dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'art. 2 del D.Lgs.

267/2000 accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa;

DATO ATTO CHE

- a norma di legge la somma tra i budget relativi a:
 - a) RESTI ASSUNZIONALI 2014 – vedi DGC 109/2014
 - b) RESTI ASSUNZIONALI 2015 – **€ 3.647,65**
 - c) RESTI ASSUNZIONALI 2016 - **€ 51.067,15**
 - d) RESTI ASSUNZIONALI 2017 : **€ 98.486,65**
 - e) RESTI ASSUNZIONALI 2018 : **€ 0**

OLTRE CHE IL 100% DELLE CESSAZIONI 2018 pari ad euro 89.662,00

costituisce il budget totale su cui calcolare le assunzioni effettuabili nell'anno 2019 (anno in corso più resti programmazione fabbisogno quinquennio precedente a quello in corso)

- la spesa di ogni singola cessazione dell'anno precedente deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di effettiva cessazione dal servizio e su questo importo deve essere calcolata la misura percentuale predefinita, costituente tetto per le nuove assunzioni a tempo indeterminato
- la spesa di ogni assunzione con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in analogia a quanto sopra indicato deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di assunzione prevista nello strumento di programmazione

	2017	2018	Dal 2019	2020	2021
Normativa applicabile	25% spesa cessati 2016 (DM 24/7/2014) + resti triennio 2014-2016	90% spesa cessati 2017 (DM 10/4/2017) + resti triennio 2015-2017	100% spesa cessati anno precedente (+ resti quinquennio antecedente l'anno di riferimento)	100% spesa cessati anno precedente (+ resti quinquennio antecedente l'anno di riferimento)	100% spesa cessati anno precedente (+ resti triennio antecedente l'anno di riferimento)
n. e Spesa cessati dell'anno in corso	Cessati: anno 2017 n. 2 per € 61.796,00	Cessati anno 2018 n. 3 per € 89.662,00	Previste cessazioni anno 2019: n. 3 € 93.220,00	Previste cessazioni anno 2020: n. 4 € 114.872,00	n.v.
Spesa cessati anno precedente	€ 54.714,80 (cessati anno 2016)	€ 61.796,00 (cessati 2017)	€ 89.662,00 (cessati 2018)	€ 93.220,00 (cessati 2019)	n.v.
Calcolo percentuale di spesa per assunzioni + resti	75% spesa cessati 2016 € 22.997,25 + resti triennio	90% spesa cessati 2017 € 55.616,40 + resti triennio	100% spesa cessati anno 2018 € 89.662,00 + resti triennio	100% spesa cessati anno 2019 € 93.220,00 + resti triennio	100% spesa cessati anno 2020 € 114.872,00 +

	14/16 € 54.714,80 = Tot spesa per assunz. € 77.712,05	15/17 € 153.201,70 = Tot spesa per assunz. € 208.818,10	15/18 + 208.818,10 = Tot spesa per assunz. € 320.575,60	15/19 Tot spesa per assunz. € 114.872,00 Da calcolare resti	resti triennio 16/20 Tot spesa per assunz. Da calcolare resti
RIFERIMENTI	Cfr. art. 1, c. 228, legge n. 208/2015; art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014, mod. art. 22, c. 2, D.L. n. 50/2017, L. 145/2018 e				

Alla luce di quanto esposto, si riassume nel seguito il “budget assunzionale” a disposizione del Comune di Qualiano per assunzioni da realizzare entro la fine del corrente anno e nel triennio 2019- 2021 (meglio dettagliato nell'allegato 1):

2017	Tot spesa per assunz. € 77.712,05	art. 1, comma 228, l 208/2015, come modificato dal dl 50/2017 e dalla legge 145/2018, così' come modificato dalla conversione in legge del d.l. 4/2019
2018	Tot spesa per assunz. € 208.818,10	art. 1, comma 228, l 208/2015, come modificato dal dl 50/2017 e dalla legge 145/2018, così' come modificato dalla conversione in legge del d.l. 4/2019
2019	Tot spesa per assunz. € 320.575,60	art. 3, comma 5, dl 90/2014 come modificato dal dl 50/2017 e dalla legge 145/2018, così' come modificato dalla conversione in legge del d.l. 4/2019
2020	Tot spesa per assunz. € 114.872,00 Da calcolare resti	art. 3, comma 5, dl 90/2014 come modificato dal dl 50/2017 e dalla legge 145/2018 così' come modificato dalla conversione in legge del d.l. 4/2019

DATO ATTO per tutto quanto sopra premesso che il **marginale assunzionale a tempo indeterminato ANNO 2019**, determinato dalle CESSAZIONI ANNO 2018, RESTI ASSUNZIONALI 2018, RESTI ASSUNZIONALI 2017, 2016 e 2015 comporta un budget per le assunzioni pari ad **€ 320.575,60**;

RITENUTO INOLTRE

8. di avvalersi, per la programmazione 2019/2020, al fine di non gravare sulle risorse del bilancio di previsione peraltro prima di conoscere i dati del consuntivo 2018, e dunque di optare per una programmazione con risorse esclusivamente compatibili con le cessazioni dell'anno precedente senza utilizzare i resti accumulati nel quinquennio

9. di utilizzare pertanto il budget

- di € 89.662,00 per l'anno 2019

- di € 93.220,00 per l'anno 2020

10. di dare atto che pertanto i residui non utilizzati relativi agli stessi anni sono

- di € 230.913,70 per l'anno 2019
- di € 21.652,00 per l'anno 2020 (da calcolare quelli inutilizzati anno 2018)

RITENUTO PERALTRO di avvalersi, per il triennio 2019-2021, al fine di valorizzare le professionalità interne di procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

RITENUTO ALTRESI' di avvalersi delle procedure di stabilizzazione, in prima battuta e compatibilmente con le risorse di bilancio, per n. 3 LSU già in servizio presso il Comune di Qualiano secondo il piano pluriennale allegato alla presente dando atto che sarà sempre possibile, una volta individuate le risorse necessarie, provvedere all'aumento delle stabilizzazioni in relazione alle esigenze dell'Ente e rispetto al personale già in servizio in qualità di LSU presso il Comune di Qualiano nei servizi strategici;

DATO ATTO CHE il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il venti per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'art. 52 del D.Lgs. 165/2001.

VERIFICATO COME, per quanto riguarda i vincoli relativi alle assunzioni a tempo determinato ANNO 2019, si ritiene di prevedere l'assunzione a tempo determinato di un istruttore direttivo categoria D – Direttivo finanziario ex articolo 110, primo comma D. Lgs 267/2000, in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per la copertura del posto a tempo indeterminato;

DATO ATTO che la suddetta assunzione con contratto di diritto privato a tempo determinato sarà subordinata al superamento dei parametri di deficitarietà riscontrati con il conto consuntivo 2017, in sede di approvazione del conto consuntivo 2018, riservandoci di modificare comunque la presente programmazione a fronte di nuove e sopravvenute esigenze;

RITENUTO che per quanto concerne la programmazione pluriennale dell'anno 2021 di confermare la previsione di spesa dell'anno 2019, ai fini compilativi, riservando a successivo atto ed a seguito di attenta valutazione anche per l'anno 2021 in considerazione di quanto previsto nel DUP adottato dalla Giunta Comunale con delibera n. 52/2019 ed all'attenzione del prossimo Consiglio Comunale per l'approvazione definitiva;

PRECISATO che comunque la previsione di assunzioni a tempo determinato è da intendersi quale previsione di massima e che eventuali variazioni in merito ai periodi e ai profili professionali utilizzati, all'interno della complessiva copertura finanziaria assicurata al piano, potranno essere adottate senza necessità di ulteriori atti, e che all'eventuale adeguamento si provvederà in sede di consuntivo;

PRESO ATTO delle seguenti cessazioni di cui all'allegato sub 2 alla presente proposta di deliberazione;

DATO ATTO, ai fini del rispetto della vigente normativa e per la definizione dell'atto di adozione programmatico per il triennio 2019-2021, nonché per il piano annuale di assunzioni dell'anno 2019 di questa Amministrazione comunale, che sono stati pienamente assolti, per l'anno 2019, gli obblighi relativi alle assunzioni obbligatorie di cui all'art. 3 della L. 12.03.1999, n. 68;

RITENUTO quindi formulare il "Programma triennale delle assunzioni 2019-2021 come risulta dalla proposta di deliberato

PRESO ATTO che la Dotazione organica dell'Ente, con indicazione dei posti coperti e di quelli vacanti alla data odierna, è quella risultante **dall'allegato sub 3**;

DATO ATTO altresì che del Piano triennale delle assunzioni 2019-2021 deve essere data apposita informazione alle OO.SS;

RICHIAMATO, infine, l'articolo 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (Legge finanziaria 2002) che recita: "*A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.*";

DATO ATTO pertanto che il programma triennale del fabbisogno di personale e la rivisitazione delle dotazione organica unitamente alla presente proposta di deliberazione:

- sarà inviato al Collegio dei Revisori del Conti per espressione del parere di competenza.
- sarà comunicato alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

VISTI, rispettivamente

- il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del presente atto, espresso, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del "*Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali*" - T.U.E.L. approvato con D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 e successive modifiche ed integrazioni, dal Responsabile del Servizio Personale
- il parere in ordine alla regolarità contabile del presente atto, espresso, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del "*Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali*" - T.U.E.L. approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 e successive modifiche ed integrazioni, dal Responsabile del Settore Servizi Finanziari

PROPONE DI DELIBERARE

21. **di approvare** il PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE per gli anni 2019 – 2020 – 2021 come da **allegato prospetto sub 1**;
22. **di prendere atto** delle seguenti cessazioni dei prossimi tre anni **di cui all'allegato sub 2** alla presente proposta di deliberazione;
23. **di dare atto che** che la Dotazione organica dell'Ente, con indicazione dei posti coperti e di quelli vacanti alla data odierna, è quella risultante **dall'allegato sub 3**

24. **di evidenziare** che in questa fase di programmazione, ai fini di compilazione del bilancio pluriennale, per gli anni 2020 e 2021 si conferma la mera previsione di spesa dell'anno 2019, riservando a successivo atto ed a seguito di attenta valutazione anche la previsione per gli anni 2020 e 2021 in considerazione di quanto previsto nel DUP adottato dalla Giunta Comunale con delibera n. 52/2019 ed all'attenzione del prossimo Consiglio Comunale per l'approvazione definitiva;
25. **di dare atto che** la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista per gli anni 2019/2021, rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, come da certificazione del responsabile del servizio finanziario di data 24.01.2019 prot. 793 agli atti
11. **di avvalersi**, per la programmazione 2019/2020, al fine di non gravare sulle risorse del bilancio di previsione peraltro prima di conoscere i dati del consuntivo 2018, e dunque di optare per una programmazione con risorse esclusivamente compatibili con le cessazioni dell'anno precedente senza utilizzare i resti accumulati nel quinquennio

12. di utilizzare pertanto il budget

- **di € 89.662,00 per l'anno 2019**
 - **di € 93.220,00 per l'anno 2019**
13. **di avvalersi**, per il triennio 2019-2021, al fine di valorizzare le professionalita' interne di procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.
26. **di dare atto** che le assunzioni a tempo indeterminato potranno essere attuate previo esperimento delle seguenti procedure:
- attingimento alle graduatorie eventualmente formatesi presso l'Ente Comune di Qualiano
 - mobilità esterna obbligatoria di cui all'art 34 bis del D.lgs. n° 165/2001;
 - mobilità esterna volontaria ex. art 30 del D.lgs. n° 165/2001 prioritariamente riservata al personale delle province e delle città metropolitane, come previsto dalla Legge 23 dicembre 2014, n. 190 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2015) e dalla relativa Circolare n. 1 del 30.1.2015 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
 - indizione di concorso pubblico o inoltro al locale Centro per l'Impiego di richiesta di avvio di unità da selezionare;

fatto salvo le deroghe disposte nel caso di copertura di posti riservati alle categorie protette, sulla base della normativa vigente.

27. **di avvalersi**, per il triennio 2019-2021, al fine di valorizzare le professionalita' interne di procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.
28. **di avvalersi** per il biennio 2019/2020 delle procedure di stabilizzazione, in prima battuta e compatibilmente con le risorse di bilancio, per n. 3 LSU già in servizio presso il Comune di

Qualiano secondo il piano pluriennale allegato alla presente dando atto che sarà sempre possibile, una volta individuate le risorse necessarie, provvedere all'aumento delle stabilizzazioni in relazione alle esigenze dell'Ente e rispetto al personale già in servizio in qualità di LSU presso il Comune di Qualiano nei servizi strategici

29. **Di dare atto che** il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il venti per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'art. 52 del D.Lgs. 165/2001.
30. **Di dare atto pure che** per quanto riguarda i vincoli relativi alle assunzioni a tempo determinato ANNO 2019, si ritiene di prevedere l'assunzione a tempo determinato di un istruttore direttivo categoria D ex articolo 110, primo comma D. Lgs 267/2000, in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per la copertura del posto a tempo indeterminato;
31. **Di dare atto altresì che** l'assunzione con contratto di diritto privato a tempo determinato sarà subordinata al superamento dei parametri di deficitarietà riscontrati con il conto consuntivo 2017, in sede di approvazione del conto consultivo 2018, riservandoci di modificare comunque la presente programmazione a fronte di nuove e sopravvenute esigenze;
32. **di dare atto che**, ai fini della programmazione del Piano del Fabbisogno del Personale triennio 2019/2021, il Comune di Qualiano:
- effettua in questa sede la rideterminazione della dotazione organica (art. 6 comma 6 D. lgsvo 165/2011);
 - ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (art. 33 comma 2 D.lgsvo 165/2001 così come modificato di recente dall'art. 16 c. 1 L. 183/2011) non rilevando allo stato attuale alcuna situazione di eccedenza;
 - ha un rapporto tra spese di personale e media del complesso della spesa del triennio 2011/2013 inferiore alla spesa programmata (l'art. 76 c. 7 D.L. 112/2008 convertito in L. 133/2008 e s.m.i. è stato abrogato dal comma 5 dell'art. 3 del D.L. 90/2014 convertito in L. 114/2014);
 - ha approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018/2020 in materia di pari opportunità con **DGC 108 del 16.03.2018** (art. 48 comma 1 D. lgsvo 198/2006) che risulta ancora attuale e efficace per gli anni 2019 e 2020;
 - ha ridotto le spese di personale rispetto al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore del comma 5bis dell'art. 3 del D.L. 90/2014 convertito in L. 114/2014 e quindi con riferimento al triennio 2011/2013 (rif- nuova formulazione dell'art. art. 1 comma 557 e ss della L. 296/2006);
 - ha rispettato il vincolo del pareggio di bilancio interno fino all'anno 2018;
 - ha approvato il DUP per l'anno 2018 con **DCC 9 del 03.05.2018**;

- ha approvato il bilancio di previsione 2018 e triennale 2018/2020 nei termini di legge in data 03.05.2018 **con DCC n. 10**
- ha approvato il PEG e Piano della Performance anno 2018 con la deliberazione di G.C. n. 272 del 04.12.2018;

33. **di dare atto** che tale programmazione:

- d. potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze, connesse agli obiettivi dati ed in relazione alle limitazioni o vincoli cui l'Ente è soggetto o che possano derivare da modifiche normative, previa verifica del rispetto degli stessi;
- e. relativamente alla previsione di assunzioni a tempo determinato, è da intendersi quale previsione di massima e che eventuali variazioni in merito ai periodi e ai profili professionali utilizzati, all'interno della complessiva copertura finanziaria assicurata al piano, potranno essere adottate senza necessità di ulteriori atti, e che all'eventuale adeguamento si provvederà in sede di consuntivo annuale
- f. potrà essere integrata, relativamente alla previsione di assunzioni a tempo indeterminato, nel rispetto della dotazione organica vigente, a seguito di cessazioni di personale, previa verifica dei sopra richiamati limiti normativi;

34. **di dare mandato** al Responsabile del Servizio Personale degli ulteriori provvedimenti connessi e conseguenti all'attuazione degli indirizzi contenuti nel presente atto alla luce delle vigenti disposizioni in materia.

35. **di dare atto** che il presente provvedimento non comporta spesa avendo contenuto esclusivamente programmatico e che comunque la relativa spesa farà carico sui corrispondenti capitoli dell'approvato bilancio di previsione 2019 del personale di ruolo e del personale non di ruolo, che assicurano la necessaria copertura finanziaria;

36. **di dare atto che** il responsabile del procedimento è il Segretario Generale;

37. **di dare atto che** il presente documento sarà inviato

- ai Revisori dei conti per il parere di competenza ex art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001
- alle OOSS per la informazione preventiva come previsto dal CCNL

38. **di inviare** comunicazione della delibera una volta adottata ai seguenti soggetti:

- A tutti i Responsabili di Settore
- Assessore al personale
- Sindaco

39. **di dare atto che** la delibera ad adottarsi sostituisce ogni altro atto con essa confliggente

40. **di pubblicare** la deliberazione ad adottarsi sul sito web istituzionale dell'ente nella sezione "Amministrazione Trasparente" nel rispetto delle norme di cui al D. lgs 33/2013;

41. **di dichiarare** la delibera ad adottarsi immediatamente eseguibile ai sensi del 4° comma, dell'art. 134 del D.Lgs. 18.08.2000 n° 267.

L'ASSESSORE AL PERSONALE

F.to Sabatino Sandro Franzese

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

RISORSE UMANE

Segretario Generale

F.to Dr. Maria Luisa Dovetto

Oggetto: : Programmazione triennale di fabbisogno di personale 2019-2021 - Piano annuale delle assunzioni per l'anno 2019 – rideterminazione dotazione organica 2019/2021

Sulla proposta di delibera in oggetto si esprimono i seguenti pareri, ex art.49 D.Lgs.n.267/2000:

<i>In ordine alla regolarità tecnica</i>	<i>In ordine alla regolarità contabile</i>
FAVOREVOLE	FAVOREVOLE
Data 19.04.2019 Il responsabile Settore 1 - AAGG f.to Dr.ssa MARIA LUISA DOVETTO	Data 19.04.2019 Il Responsabile del Settore 7 - Finanziario F.TO DR. SALVATORE PANICO

programmazione economica 2019/2021

TEMPO INDETERMINATO

n. risorse	Categoria Giuridica	Profilo professionale	concorso tempo indeterminato/progressione verticale	full time/part time	costo complessivo per la categoria da assumere	totale a carico bilancio
2019						
3	Categorie B	Operatore Tecnico/Amministrativo (n. 2 settore - aagg e n. 1 settore pubblica istruzione)	stabilizzazione LSU	full time	€ 33.000,00	33.000,00 €
1	Categoria C	Istruttore Amministrativo (settore finanziario)	concorso t. Ind.	part time	€ 14.500,00	€ 14.500,00
1	Categoria D	Istruttore Direttivo Amministrativo (settore aagg)	concorso t. Ind.	full time	€ 33.000,00	€ 33.000,00
1	Categoria D	Istruttore Direttivo Tecnico (settore tecnico Ilpp)	progressione vert concorso riserva interni	full time	€ 0,00	
		TOTALE			6	€ 80.500,00
2020						

1	Categoria C	Istruttore Amministrativo (settore tributi)	concorso t. Ind.	part time	€ 14.500,00	€ 43.500,00
1	Categoria C	Vigile (settore p.m.)	concorso t. Ind.	full time	€ 29.000,00	
1	Categoria D	assistente sociale (settore politiche sociali)	concorso t. Ind.	part time	€ 16.500,00	€ 49.500,00
1	Categoria D	Istruttore Direttivo Finanziario (settore finanziario)	concorso t. Ind.	full time	€ 33.000,00	
		TOTALE			4	€ 93.000,00
TOTALI COMPLESSIVI					10	€ 173.500,00

TEMPO DETERMINATO

n. risorse	Categoria Giuridica	Profilo professionale	concorso tempo indeterminato/progressione verticale	full time/part time	costo complessivo per la categoria da assumere	totale a carico bilancio
1	Categoria D	Istruttore Direttivo Finanziario	selezione paraconcorsuale articolo 110 primo comma D. Lgs 267/2000	full time	€ 33.000,00	€ 33.000,00

ALLEGATO 2**PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO 2019/2021 – PENSIONAMENTI****(CESSATI E PREVISIONE)**

anno	Modalità o nome e cognome	Normativa	Cat. ec	Trattamento economico	ONERI riflessi e IRAP	Totale spesa
2015	congedo	(ANZIANITA')	C5	25.320	8.528,00	33.848,00
	congedo	(anzianità)	B7	21.550	6.931,00	28.481,00
	congedo	(ANZIANITA')	C5	26.000	9.440,00	35.440,00
	congedo	(anzianità)	C5	26.000	9.440,00	35.440,00
2016	congedo	(ANZIANITA')	B6	22.460	8.203,00	30.663,00
2017	congedo	(ANZIANITA')	B6	22.990	8.404,00	31.394,00
	congedo	(ANZIANITA')	B6	22.220	8.182,00	30.402,00
2018	CICCARELLI VITTORIO	(raggiungimento limiti età – L. Fornero)	B3	22.000,00	6.982,00	28.982,00
	RICCARDO CIRO	(raggiungimento limiti età – L. Fornero)	A5	20.700,00	4.680,00	25.380,00
	INGUSCI FRANCESCO	(anzianità di servizio)	C5	30.000,00	5.300,00	35.300,00
2019	MARRAZZO LUISA	(INVALIDITA')	C5	27.120,00	6.480,00	33.600,00

	FRENELLO CACCIAPUOTI	(ANZIANITA')	B6	19.220,00	6.800,00	26.020,00
	DE ROSA MADDALENA	(anzianità)	C5	27.120,00	6.480,00	33.600,00
2020	SALVATORE PANICO	(raggiungimento limiti età - L. Fornero)	C5	30.000,00	5.300,00	35.300,00
	TESONE FRANCESCO	(raggiungimento limiti età - L. Fornero)	B7	21.400,00	5.136,00	26.536,00
	DE LUCA AGOSTINO	(raggiungimento limiti età - L. Fornero)	B7	22.300,00	5.136,00	27.436,00
	DEL GIUDICE CARMINE	(raggiungimento limiti età - L. Fornero)	A5	20.800,00	4.800,00	25.600,00

ALLEGATO 3 ALLA DGC N. 70 DEL 0805.2019**PREVISIONE ASSUNZIONI NEL TRIENNIO 2019/2021 - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA 2019**
(art.6 del D. Lgs. n.165/2001 come modificato dall'art.4 del D. Lgs. 75/2017)**Settore 1 Affari Generali, Istituzionali e Risorse Umane.**

categoria	Posti in Organico al 31/12/2004	Occupati al 1/11/2018	esigenza triennio 2019/2021
Categoria "A"	13 unità	0	0
Categoria "B"	10 unità	11	2
Categoria "C"	6 unità	3	1
Categoria "D"	1 unità	0	1
TOTALI	30	14	5

Settore 2 Politiche Sociali.

categoria	Posti in Organico al 31/12/2004	Occupati al 1/11/2018	esigenza triennio 2019/2021
Categoria "A"	1 unità	0	0
Categoria "B6+B7"	2 unità	3	0
Categoria "C"	1 unità	0	0
Categoria "D"	1 unità	0	1
TOTALI	5	3	1

Settore 3 Pubblica Istruzione sport e cultura.

categoria	Posti in Organico al 31/12/2004	Occupati al 1/11/2018	esigenza triennio 2019/2021
Categoria "B"	0 unità	2	1
Categoria "C"	1 unità	2	0

Categoria "D"	0 unità	0	0
TOTALI	1	4	1
Settore 4 Commercio e Attività Produttive - SUAP - Ambiente - Verde e Cimitero			
categoria	Posti in Organico al 31/12/2004	Occupati al 1/11/2018	vacanti
Categoria "B"	1 unità	1	0
Categoria "C"	0 unità	2	0
Categoria "D"	0 unità	0	0
TOTALI	1	3	0
Settore 5 Polizia Municipale e 6 Polizia Amministrativa.			
categoria	Posti in Organico al 31/12/2004	Occupati al 1/11/2018	esigenza triennio 2019/2021
Categoria "A"	1 unità	0	0
Categoria "B3"	1 unità	2	0
Categoria "C"	17 unità	12	3
Categoria "D"	1 unità	1	0
TOTALI	20	15	3
Settore 7 Economico Finanziario			
categoria	Posti in Organico al 31/12/2004	Occupati al 1/11/2018	esigenza triennio 2019/2021
Categoria "A"	0 unità	0	0
Categoria "B3"	1 unità	0	0
Categoria "C"	1 unità	1	2
Categoria "D"	1 unità	0	1

TOTALI	3	1	3
Settore 8 Tributi ed entrate patrimoniali			
categoria	Posti in Organico al 31/12/2004	Occupati al 1/11/2018	esigenza triennio 2019/2021
Categoria "B3"	2 unità	1	0
Categoria "C"	1 unità	0	1
Categoria "D"	0 unità	0	0
TOTALI	3	1	1
Settore 9 Lavori Pubblici e Tecnico Manutentivi.			
categoria	Posti in Organico al 31/12/2004	Occupati al 1/11/2018	esigenza triennio 2019/2021
Categoria "A"	1 unità	3	0
Categoria "B3"	1 unità	5	0
Categoria "C"	3 unità	2	0
Categoria "D"	0 unità	0	1
TOTALI	5	10	1
Settore 10 Pianificazione e gestione del territorio.			
categoria	Posti in Organico al 31/12/2004	Occupati al 01/11/2018	esigenza triennio 2019/2021
Categoria "A"	11 unità	1	0
Categoria "B3"	8 unità	3	0
Categoria "C"	3 unità	1	0
Categoria "D"	1 unità	0	1
TOTALI		5	1
LSU		39	

OGGETTO: Programmazione triennale di fabbisogno di personale 2019-2021 - Piano annuale delle assunzioni per l'anno 2019.

Del che si è redatto il presente verbale che, approvato, viene così sottoscritto.

IL SINDACO

IL SEGRETARIO GENERALE

f.to dott. Raffaele De Leonardis

f.to dr. Maria Luisa Dovetto

PER COPIA CONFORME:

8/5/2019



IL SEGRETARIO GENERALE

Dr. Maria Luisa Dovetto

Visti gli atti d'ufficio

SI ATTESTA

- Che la presente deliberazione:

viene pubblicata all'albo pretorio on line di questo Comune, ai sensi dell'art. 124 comma 1 del d. lgs. n. 267/2000, per 15 giorni consecutivi a partire dal 15/5/2019

viene comunicata con lettera prot. n. 1656 in data 15/5/2019 ai Signori Capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del d. lgs. n. 267/2000.

- Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 8/5/2019

non essendo soggetta a controllo ed essendo decorsi dieci giorni dalla sua pubblicazione (art. 134, comma 3, del d. lgs. n. 267/2000);

perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, del d. lgs. n. 267/2000).

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Antonio Iuffredo

f.to dr.ssa Maria Luisa Dovetto