



**COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA
CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA**

N. 54 del 15/11/2018

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

ORIGINALE

COPIA

OGGETTO: Programmazione fabbisogni di personale 2018/2020 .

L'anno DUEMILADICIOTTO il giorno quindici del mese di Novembre alle ore undici e minuti 38 seguenti nella sala delle adunanze del Comune di San Pietro Clarenza, si è riunita la Giunta Municipale con la presenza dei Signori :

	COGNOME	NOME	QUALIFICA	Presente	Assente
1	BANDIERAMONTE	GIUSEPPE	SINDACO	x	
2	LICANDRO	EMILIANO	VICE SINDACO	x	
3	SANTONOCITO	MARIAGRAZIA	ASSESSORE		x
4	PRIVITERA	MARCO	ASSESSORE		x
5	CAVARRA	ANDREA	ASSESSORE	x	

Partecipa il Segretario Comunale Dott.sa Patti Loredana
Presiede il Sig. P.I. Giuseppe Bandieramonte - Sindaco

Il presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sulla proposta sotto riportata, relativa all'oggetto, sulla quale sono stati espressi i pareri e le attestazioni prescritti dalle leggi regionali n° 48/1991 e n° 30/2000;

LA GIUNTA MUNICIPALE

Esaminata la proposta di deliberazione di cui sopra relativa all'oggetto;

Ritenuto di provvedere in merito;

Ad unanimità di voti, legalmente espressi

DELIBERA

- 1) Di approvare la proposta di deliberazione di cui sopra , che fa parte integrante e sostanziale del presente atto, facendola propria integralmente;
- 2) Di dichiarare, previa separata doppia votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 12, comma 2, della l.r. 44/1991.

OGGETTO: Programmazione fabbisogni di personale 2018/2020.

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

«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»;

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

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

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

Evidenziato che il documento espressamente fissa i seguenti due principi:

1. “gli enti territoriali opereranno, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica”.
2. “le linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore”. Dal che se ne deve trarre la conseguenza che esso ha essenzialmente un rilievo sul terreno del metodo che le singole amministrazioni devono utilizzare.

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

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

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

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

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

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

a) quali processi, funzioni o attività necessitano di personale;

b) quali professioni servono, ricorrendo ad una tassonomia standard semplificata; Questo schema è un primo passo verso la standardizzazione dei piani dei fabbisogni, condizione necessaria per pervenire ad un sistema informativo, del lavoro pubblico, che si pone al di sopra delle specifiche configurazioni organizzative delle amministrazioni e delle specifiche definizioni giuridico-contrattuali dei profili di ciascuna amministrazione;

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

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

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

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

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

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

Precisato che dell'adozione del PTFP sarà data l'informativa in via successiva ai soggetti sindacali;

Richiamato l'articolo 16 del decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato". Si ritiene che il PTFP sia oggetto di pubblicazione in quanto contiene pressoché tutte le informazioni richiamate, ai fini della pubblicazione. La comunicazione del PTFP al SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica;

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

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

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

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

del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

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

Vista l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto tra art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014, L. 208/2015 (legge di stabilità 2016), D.L. 113/2016 convertito Legge 7 agosto 2016, il Decreto legge 50/2017 convertito in legge 96/2017, al d.Lgs. 75/2017 e la legge 205/2017 che prevedono in sintesi quanto segue:

25% costo delle cessazioni anno precedente	Se il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia uguale o superiore 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(<i>articolo 1, comma 228, legge 208/2015</i>)
75% 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 (<i>articolo 1, comma 228, legge 208/2015</i>)
90% Costo delle cessazioni anno precedente	Se: 1) rispettano il pareggio di bilancio, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% delle entrate (cd overshooting); 2) 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 (<i>art. 1, comma 479, lettera d), legge 232/2016, come modificato dall'articolo 22, comma 3, del d.l. 50/2017, convertito in legge 96/2017, modificato dall'articolo 1, comma 863, della legge 205/2017</i>)

Anno 2019

Manca una disciplina specifica, derivante dalle leggi di bilancio o loro variazioni. Si deve, quindi, ritenere operante, salvo successive eventuali modifiche, l'articolo 3, comma 5, del d.l. 90/2014, ai sensi del quale "a decorrere dal 2018" (in realtà la disciplina del 2018 è regolata come sopra) 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.

Assunzioni nella polizia locale anno 2018 (d.l. 14/2017, convertito in legge 48/2017)

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

Cumulo 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).

Personale a tempo determinato e flessibile

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

Tetto di spesa massimo = nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009.

Detti limiti non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti.

A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Tetto di spesa massimo = 100 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009 per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente.

Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste per le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Deroghe:

a) condizioni:

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

b) modalità:

- assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato
 1. a carattere stagionale,
 2. nel rispetto delle procedure di natura concorsuale ad evidenza pubblica,
 3. a condizione che:
 - i relativi oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati
 - che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti, non connessi a garanzia di diritti fondamentali.

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

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

Preso atto che il Comune di San Pietro Clarenza:

- ha registrato a consuntivo 2017 un rapporto tra spesa di personale e spesa corrente pari al 33%;
- presenta un rapporto tra dipendenti e popolazione pari a 1 dipendente per 231 abitanti, inferiore al parametro fissato dal Decreto Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017 (G.U. n. 94 del 22/4/2017) per gli enti con popolazione da 5000 a 9999 abitanti (1 dipendente per 159 abitanti), considerato che ha una popolazione residente al 31/12/2017 di 7.863 abitanti e un numero di 34 dipendenti di cui n. 18 a tempo parziale;

Visti:

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

Preso atto che:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale (D.G. n. 50 del 18/10/2018);
- è stato adottato il piano triennale delle azioni positive per il triennio 2015/2017 ed è in corso l'aggiornamento per il triennio 2018/2020 e che pertanto l'Ente non potrà procedere ad assunzioni prima della approvazione del Piano triennale azioni positive 2018/2020;
- 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 €. 1.275.605,25 e che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.292/2006 per l'anno 2017 è stata di € 1.207.279,40;

Dato atto:

- che nell'anno **2014** non si sono verificate cessazioni di personale;
- che nell'anno **2015** si sono verificate n.4 cessazioni corrispondenti ad un importo annuo di € 118.828,85 al lordo degli oneri riflessi;
- che nell'anno **2016** si è verificata n.1 cessazione corrispondente ad un importo annuo di € 35.217,54 al lordo degli oneri riflessi;
- che nell'anno **2017** si è verificata n. 1 cessazione corrispondente ad un importo annuo di € 32.693,16 al lordo 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 razione 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 2018 la capacità assunzionale del Comune di San Pietro Clarenza è pari al 75% della spesa cessati 2017 oltre ai resti assunzionali del triennio 2015-2017;

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;

Preso atto della comunicazione prot. 1219 e 1893/2018 con le quali il Centro per l'impiego di Catania ha archiviato la richiesta di computo di n. 1 lavoratore disabile;

Rilevato pertanto che questo Comune risulta essere obbligato ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68 al fine di soddisfare la quota d'obbligo pari a n. 1 lavoratore;

Vista la normativa in materia di riserve di posti di cui alla legge richiamata e alle altre leggi speciali;

Rilevato, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività di stabilire il fabbisogno di personale per il triennio 2018-2020, nei limiti consentiti dalla normativa in materia di turnover e di contenimento della spesa di personale, di cui allegato sub a) facente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione:

Acquisito il parere del Collegio dei Revisori dei Conti in data 12/11/2018, prot. 10650 conservato in atti;

Ritenuto di stabilire che ogni singola assunzione programmata con il presente atto è subordinata all'assunzione di un'ulteriore delibera autorizzatoria nella quale è attestata la sussistenza in concreto di tutte le condizioni di legge per procedere ad assunzioni nel rispetto della normativa vigente, il rispetto dei vincoli di finanza pubblica e l'esistenza delle relative coperture finanziarie;

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

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

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

Visti i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del Comparto Funzioni Locali;

Con votazione unanime e palese

DELIBERA

Per le motivazioni riportate in premessa;

- 1) di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale, per il periodo 2018/2020 di cui allegato sub a) facente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 2) di stabilire che ogni singola assunzione programmata con il presente atto è subordinata all'assunzione di un'ulteriore delibera autorizzatoria nella quale è attestata la sussistenza in concreto di tutte le condizioni di legge per procedere ad assunzioni nel rispetto della normativa vigente, il rispetto dei vincoli di finanza pubblica e l'esistenza delle relative coperture finanziarie;
- 3) di stabilire in via generale che la sostituzione di personale cessato dal servizio successivamente alla presente deliberazione, possa essere esperita mediante ricorso alla mobilità tra Enti, ai sensi

dell'art.30 del D.Lgs.165/2001, senza ulteriori integrazioni del piano occupazionale e nel rispetto comunque dei vincoli di spesa vigenti;

- 4) 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;
- 5) di autorizzare per il triennio 2018/2020 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;
- 6) 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;
- 7) di trasmettere copia della presente deliberazione alle RSU e alle OO.SS.

Comune di San Pietro Clarenza

**PROGRAMMAZIONE TRIENNALE
DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
2018/2020**

(PROSPETTO RICOGNITIVO DELLE CESSAZIONI E DEI LIMITI ALLA
SPESA DI PERSONALE)

CESSAZIONI DAL SERVIZIO ULTIMO TRIENNIO E RESTI ASSUNZIONALI

Anno 2014: nessuna cessazione

Anno 2015: n. 4 cessazioni

SPESA COMPLESSIVA (al lordo degli oneri riflessi)	CAPACITA' ASSUNZIONALE 2016	NOTE
€118.828,85	75%	Quota vincolata ai sensi dell'art. 1, co. 424, legge 190/2014 e art. 2, co. 2, l.r. 27/2016

Anno 2016: n. 1 cessazione

SPESA COMPLESSIVA (al lordo degli oneri riflessi)	CAPACITA' ASSUNZIONALE 2017	NOTE
€ 35.217,54	75%	=====

CESSAZIONI DAL SERVIZIO PREVISTE PER IL PROGRAMMA FABBISOGNI TRIENNIO 2018/2020

Anno 2017:

CATEGORIA/POSIZIONE ECONOMICA	ORARIO DI LAVORO	SPESA ANNUA (al lordo degli oneri riflessi)
C4	36 ORE	32.693,16

Anno 2018: Nessuna cessazione

Anno 2019:

CATEGORIA/POSIZIONE ECONOMICA	ORARIO DI LAVORO	SPEA ANNUA (al lordo degli oneri riflessi)
D5	36 ORE	39.372,08

SPEA DEL PERSONALE TRIENNIO 2011 – 2013

Media triennio	1.275.605,25
-----------------------	---------------------

SPEA DEL PERSONALE 2017

ANNO	IMPORTO
2017	€ 1.207.279,40

SPEA DEL PERSONALE 2018 (SPEA PROGRAMMATA)

ANNO	IMPORTO
2018	€ 1.218.604,29

LIMITE ALLA SPEA DEL PERSONALE PER LAVORO FLESSIBILE

100% SPEA ANNO 2009	€ 291.266,72
---------------------	--------------

CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2018 + RESTI ASSUNZIONALI

75% CESSAZIONI ANNO 2017	€ 24.520
RESTI ASSUNZIONALI ULTIMO TRIENNIO (liberamente destinabili)	€ 26.412
RESTI ASSUNZIONALI ULTIMO TRIENNIO (quota parte riservata)	€ 89.121
CAPACITA' ASSUNZIONALE TOTALE (liberamente destinabile)	€ 50.932

CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2019

100% CESSAZIONI ANNO 2018	0
------------------------------	---

CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2020

100% CESSAZIONI ANNO 2019	€ 39.372,08
------------------------------	-------------

PIANO OCCUPAZIONALE 2018-2020

ANNO 2018:

a) Assunzioni a tempo indeterminato:

Categoria	Profilo professionale	Full time/Part time	Modalità di reclutamento
B1*	Esecutore tecnico	36 ore	Speciali modalità per l'assunzione della quota d'obbligo di cui alla legge 68/1999 e altre leggi speciali in materia
D1**	Istruttore direttivo contabile	36 ore	Compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio, nel rispetto della normativa vigente nell'anno di riferimento, previa verifica del rispetto del limite alla spesa del personale , di ogni altro vincolo di finanza pubblica e dell'assenza di graduatorie valide
C1***	Geometra	18 ore	Compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio, nel rispetto della normativa vigente nell'anno di riferimento, previa verifica del rispetto del limite alla spesa del personale , di ogni altro vincolo di finanza pubblica e dell'assenza di graduatorie valide
B3****	Esecutore Informatico	18 ore	Compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio, nel rispetto della normativa vigente nell'anno di riferimento, previa

			verifica del rispetto del limite alla spesa del personale , di ogni altro vincolo di finanza pubblica e dell'assenza di graduatorie valide
--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

*costo tabellare annuo (esclusa tredicesima mensilità): €18.034,07

**costo tabellare annuo(esclusa tredicesima mensilità): € 22.135,47

*** costo tabellare annuo(esclusa tredicesima mensilità): € 10.172,03

**** costo tabellare annuo (esclusa tredicesima mensilità): € 9.531,90

b) Convenzioni e comandi

1) Proroga comando n.1 unità di personale in regime di full time in utilizzo con funzione di Comandante di Polizia Municipale (computato ai fini del calcolo della spesa prevista anno 2018)

Categoria	Costo tabellare annuo (esclusa tredicesima mensilità)
C4	€ 22.086,11

2)Attivazione di una convenzione ex art. 14 CCNL per utilizzo di una unità di personale dipendente in utilizzo al 50% (18 ore settimanali)

Categoria	Costo tabellare annuo (esclusa tredicesima mensilità)
B6	€ 10.009,55

c) Assunzioni a tempo determinato: nessuna assunzione.

ANNO 2019:

a) **Assunzioni a tempo indeterminato:**

Categoria	Profilo professionale	Full time/Part time	Modalità di reclutamento
=====	=====	=====	=====

b) **Convenzioni e comandi**

1) Proroga comando n.1 unità di personale in regime di full time in utilizzo con funzione di Comandante di Polizia Municipale

2) Proroga convenzione ex art. 14 CCNL per utilizzo di una unità di personale dipendente in utilizzo al 50% (18 ore settimanali)

b) **Assunzioni a tempo determinato:** nessuna assunzione.

ANNO 2020:

a) **Assunzioni a tempo indeterminato:** nessuna assunzione.

b) **Convenzioni e comandi:** nessuno

c) **Assunzioni a tempo determinato:** nessuna assunzione.

COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA
Città Metropolitana di Catania
Collegio dei Revisori dei Conti



Al Sindaco
→ Al Segretario Generale
Al Responsabile del Servizio Finanziario

Verbale n. 16/2018 del 8/11/2018

Oggetto: Parere dell'organo di Revisione alla proposta di deliberazione di G.M. avente ad oggetto "Programmazione Fabbisogni di Personale 2018 -2020".

L'anno 2018, il giorno 8 del mese di Novembre, alle ore 11,00, in Brolo, presso lo studio della dott.ssa Tiziana Vinci si riunisce il Collegio dei Revisori giusta nomina di cui alla deliberazione di C.C. n. 1 del giorno 6/03/2018, immediatamente esecutiva.

Sono presenti:

- il Revisore Giuffrida Orazio – qualifica Componente.
- Il Revisore Carolina Giardina – qualifica Componente
- il Revisore Tiziana Vinci – qualifica Presidente;

In data 31/10/2018 è stata trasmessa, al Presidente del Collegio dei Revisori del Comune di San Pietro Clarenza, la proposta di G.M. di cui in oggetto unitamente all'allegato A denominato Programmazione Triennale del Fabbisogno del personale 2018 -2020 (Propsetto ricognitivo delle cessazioni e dei limiti alla spesa del personale).

In data 5/11/2018 il Presidente del Collegio chiedeva all'Ente informazioni e documenti utili per lo svolgimento delle verifiche e dei controlli prodromici al rilascio del parere ed in particolare venivano richiesti i seguenti documenti:

- indicazione analitica di tutte le voci di spesa utilizzate per la determinazione della spesa del personale dell'annualità 2018 e dell'annualità 2019 del bilancio di previsione 2017 – 2019;
- la quantificazione analitica della spesa potenziale delle assunzioni previste nel piano del fabbisogno del personale sia per l'anno 2018 che per l'anno 2019 specificando se le stesse siano state o meno incluse nella previsione di spesa del personale indicata nelle annualità 2018 e 2019 del Bilancio.
- indicazione degli stanziamenti per gli aumenti retributivi derivanti dai rinnovi contrattuali eventualmente già inclusi nella previsione della spesa degli anni 2018 e 2019.

In data 6/11/2018 l'Ente provvedeva a trasmettere al presidente del Collegio il dettaglio analitico della spesa del personale prevista per l'annualità 2018 del Bilancio di Previsione 2017-2019.

Il Presidente del Collegio veniva inoltre informato della circostanza che le previsioni di spesa del personale per le annualità 2018 e 2019 includono anche i costi derivanti dagli aumenti retributivi derivanti dai rinnovi contrattuali.

Preso atto della documentazione integrativa trasmessa e delle informazioni aggiuntive acquisite il Collegio dei Revisori

Visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 che dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino 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 L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, che recita *"Al fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
 - 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";*
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 che prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *"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' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione";*
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, che stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;
- l'art. 1, comma 228, della legge n. 208 del 28.12.2015 (legge di stabilità 2016), che testualmente recita: *"Le amministrazioni ... possono procedere, per gli anni 2016, 2017, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente, e per l'anno 2018 al 100%";*

preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *"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";*
- l'articolo 33 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

vista la proposta di deliberazione di Giunta Comunale avente ad oggetto " Programmazione Fabbisogni di Personale 2018 -2020";

preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2017;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;

rilevato che:

- sono confermati anche per l'anno 2018 i vincoli per le assunzioni a tempo indeterminato previsti per il 2017;
- il limite assunzionale per l'anno 2018 è pari a € 50.932,00;

preso atto che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta come segue:

- **Media triennio 2011-2012-2013 € 1.275.605,25**
- **Previsione 2018 € 1.218.604,29** inclusi i rinnovi contrattuali;

preso atto che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009, così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000;

rilevato che con il presente atto:

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato per importi totali pari ad € 41.839,40 oltre la spesa per l'assunzione ex L. 68/1999 e per l'attivazione della convenzione ex art. 14 CCNL che non rientrano nel computo dei limiti della capacità assunzionale ;
- non sono previste assunzioni a tempo determinato;

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Responsabili di P.O. competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

r a m m e n t a

che non è possibile procedere all'assunzione di nuovo personale senza aver preventivamente approvato

- il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1 del d.lgs. 198/2006;
- il piano delle performance di cui all'art.10 della legge 150/2009;
- il bilancio di previsione 2018 -2020;

che in ogni caso prima di procedere ad ogni singola assunzione deve essere attentamente valutato il permanere degli equilibri finanziari attraverso l'individuazione di entrate correnti a carattere stabile (da reperire con variazioni di bilancio stante l'insufficienza dello stanziamento per la spesa del personale nel bilancio di previsione 2017-2019 per l'annualità 2018) per la copertura della spesa che si intende sostenere;

a c c e r t a

che la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2018-2020 è improntata al principio di riduzione complessiva della spesa del personale, in quanto:

- a) sussiste il rispetto del limite di cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- b) sussiste il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

e s p r i m e

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale, avente ad oggetto
"Programmazione triennale del fabbisogno personale 2018/2020 e piano assunzionale 2018".

Alle ore 12,00 viene redatto il presente verbale che riporta le operazioni svolte dal Collegio dei revisori.

Letto, confermato, sottoscritto

Brolo, 8 novembre 2018

L'Organo di Revisione

Dott.ssa Tiziana Vinci

Dott.ssa Carolina Giardina

Dott. Orazio Gjufrida

Tiziana Vinci
Carolina Giardina
Orazio Gjufrida

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE per la GIUNTA COMUNALE

Oggetto: Programmazione fabbisogni di personale 2018/2020.

Parere del Responsabile del Settore in ordine alla regolarità tecnica

(art. 53, legge 142/1990 come recepito dalla l.r. 48/1991 e ss.mm.ii. e art. 147 bis, comma 1, d.lgs. 267/2000 come recepito dall'art. 5 del Regolamento del Sistema dei controlli interni approvato con deliberazione del C.C. n. 3/2013)



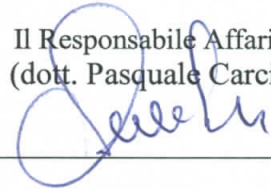
Si esprime parere FAVOREVOLE di regolarità tecnica attestante la correttezza e regolarità dell'azione amministrativa.

- Si esprime parere NON FAVOREVOLE per la motivazione di cui alla nota prot. _____ del _____ che si allega.

San Pietro Clarenza

23/10/2018

Il Responsabile Affari Generali
(dott. Pasquale Carciotto)



Parere del Responsabile del Settore Finanziario in ordine alla regolarità contabile

(art. 53, legge 142/1990 come recepito dalla l.r. 48/1991 e ss.mm.ii. e art. 147 bis, comma 1, d.lgs. 267/2000)



Si esprime parere FAVOREVOLE di regolarità contabile.

- Si esprime parere NON FAVOREVOLE per la motivazione di cui alla nota prot. _____ del _____ che si allega.

- Non dovuto in quanto l'atto non comporta impegno di spesa o diminuzione di entrata né riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

San Pietro Clarenza,

30 OTT. 2018

Il Responsabile Servizi Finanziari
(geom. Antonio Di Marzo)



Parere del Responsabile del Settore Finanziario in ordine alla regolarità contabile
(art. 53, legge 142/1990 come recepito dalla l.r. 48/1991 e ss.mm.ii. e art. 147 bis, comma 1, d.lgs. 267/2000)
Atti produttivi di effetti diretti sulla situazione economico-patrimoniale

- Si esprime parere FAVOREVOLE di regolarità contabile con attestazione della copertura finanziaria.
- Si attesta l'avvenuta registrazione del seguente impegno di spesa:

Descrizione	Importo	Capitolo	Azione	Pre-Imp.	Imp.

- Si attesta l'avvenuta registrazione della seguente diminuzione di entrata :

Descrizione	Importo	Capitolo	Azione	Pre-Acc.	Acc.

- Si attesta, altresì, ai sensi dell'art. 9 del d.l. 78/2009, convertito nella l. 102/2009, il preventivo accertamento della compatibilità del programma dei pagamenti conseguente al presente atto con le regole di finanza pubblica.

- Si esprime parere NON FAVOREVOLE di regolarità contabile e non si appone l'attestazione della copertura finanziaria, per la motivazione di cui alla nota prot. _____ del _____ che si allega.

San Pietro Clarenza,

IL RESPONSABILE SETTORE SERVIZI FINANZIARI
(geom. Antonio Di Marzo)

ALLEGATO UNICO ALLA DELIBERAZIONE DEL C.C. n. _____ del _____

Visto:l'Assessore delegato

Il Segretario Generale

Il presente verbale, dopo la lettura, si sottoscrive per conferma come segue:

Il Presidente

L'Assessore Anziano

Il Segretario Comunale

CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Il presente atto è stato affisso all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi dal 15-11-2018 al 30-11-2018 Reg. N° _____

Li 15-11-2018

L'Addetto all'Albo

Il sottoscritto Segretario comunale CERTIFICA che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune il giorno _____ per quindici giorni consecutivi e che contro la stessa non sono stati prodotti reclami, opposizioni o richiesta di controllo.

Li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Patti Loredana

Il sottoscritto segretario comunale, visti gli atti d'ufficio ATTESTA che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno _____

atto dichiarato immediatamente esecutivo;

decorsi 10 giorni dall'inizio della pubblicazione (Art.12 L.R. 44/91).

Li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott.ssa Patti Loredana

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Patti Loredana

S.Pietro Clarenza , li _____