



CITTA' DI CANOSA DI PUGLIA

Provincia Barletta - Andria - Trani

DELIBERAZIONI DELLA GIUNTA COMUNALE

**N° 165 /
24/09/2018**

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019-2020- 2021.

L'anno duemiladiciotto, il giorno ventiquattro del mese di Settembre, alle ore 17:00 e seguenti, in Canosa di Puglia, nella sede municipale, previo avviso del Sig. SINDACO, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Componente	Qualifica	Presenza
MORRA ROBERTO	Sindaco	Si
SANLUCA FRANCESCO	Vicesindaco	Si
DE MITRI MARCELLA	Assessore	Si
DELLI SANTI GENNARO	Assessore	No
GERARDI ANNA ALTOMARE	Assessore	Si
LENOCI SABINA ANNA	Assessore	No
LOPS FRANCESCO	Assessore	Si

Il Vice Segretario Generale Dr. Giuseppe Di Biase assiste alla seduta.

L'Assessore al Personale Dott. Gennaro Delli Santi sottopone all'approvazione della Giunta Comunale il seguente provvedimento, redatto a seguito di istruttoria effettuata dal Capo Sezione del Personale, Sig.ra Antonella Mosca, condivisa e ratificata dal Dirigente del II Settore Dott. Giuseppe Di Biase, accertata l'assenza di situazioni di conflitto di interessi, ex art.6 bis della legge n.241/90 come introdotto dalla Legge n.190/2012 riferisce quanto segue:

PREMESSO CHE:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Richiamato altresì l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Visto l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

Considerato che con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.173 del 27.07.2018;

Accertato che:

-nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti possono procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati; sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti vacanti nel rispetto della disposizione in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;

-nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione(indicando delle qualifiche, categorie o aree , distinte per fasce e posizioni economiche), nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art.20, comma 3, del D.Lgs.n.165/2001 e s. m. i.);

-la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata);

-la programmazione deve tenere conto degli equilibri e delle risorse di bilancio, nonché dei vincoli in materia di spesa di personale e non può, in ogni caso, comportare maggiori oneri per la finanza pubblica ;

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve altresì riportare le modalità di reclutamento dei profili professionali richiesti, profili individuati in coerente con le funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, delle responsabilità connesse a ciascuna posizione, il tutto finalizzato a definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente;

Visto l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Ritenuto necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Accertato che alla data odierna risultano in servizio n. 114 dipendenti comunali e che dalla dotazione emergono n. 58 posti vacanti derivanti dall'approvazione del Piano dei fabbisogni del personale triennio 2018-2020;

Valutate le proposte dei Dirigenti riguardanti i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria e dallo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, ai sensi dell'art.6, comma 4-bis, del D.Lgs. n.165/2001, ed in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Considerato che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

1. abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art.1, comma 723, let.e), Legge 28 dicembre 2015,n.208;
2. abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il

31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art.1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016, n.232);

3. abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1 quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n.113);

4.abbiano adottato il Piano della Performance (art.10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre

2009, n.150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art.169, comma 3 bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n.267, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;

5. abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011 -2013(art.1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n.296);

6. abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art.39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n.449, art.6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n.267);

7. abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art.33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165);

8. abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198 e art.6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo

2001, n.165);

9. rispettino gli obblighi previsti dall'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;

10. abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art.1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n.232(vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n.243); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento;

Dato atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

- le previsioni assunzionali contemplate nel Piano adottato con il presente provvedimento possono essere attuate in quanto risultano rispettati i vincoli richiamati ai precedenti punti da 1) a 3), come da atti depositati presso l'ufficio Programmazione Finanziaria;
- con riferimento al precedente punto 4), il piano della performance ed il PEG/Piano dettagliato degli Obiettivi sono stati approvati con la deliberazione di Giunta Comunale n. 74 del 23.08.2018;
- con riferimento al precedente punto 5), risulta rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011 -2013(art.1, commi 57 e successivi, Legge 27 dicembre 2016, n.296);
- con riferimento al precedente punto 6), il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020 è approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n.54 in data 16.03.2018 e successivamente modificata con deliberazione di Giunta Comunale n. 164 in data 24/09/2018
- con riferimento al rispetto dei parametri di cui ai precedenti punti da 7) a 8):
 - la ricognizione annuale delle eccedenze, effettuata con deliberazione di G.C. n.9 del 12.01.2018 ha evidenziato che presso il Comune di Canosa di Puglia non risultano eccedenze di personale;
 - il vigente Piano triennale delle azioni positive del Comune di Canosa di Puglia è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 105 in data 08.06.2018;
 - con riferimento al vincolo di cui al precedente punto 9), la certificazione del rispetto delle condizioni previste dalla vigente normativa relative all'obbligo di certificazione del credito;
 - con riferimento al precedente punto 10), il Comune di Canosa di Puglia non ha effettuato richieste di spazi finanziari ;

Considerato che nell'anno 2018 si sono verificate n.6 cessazioni di personale dipendente, oltre a n. 7 cessazioni che si prevede interverranno nel 2019 e n.11 nel 2020 ;

Richiamato l'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D. L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella L. n. 114/2014, il quale prevede che, a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);

Rilevato che l'Ente, nel rispetto della citata normativa, nel 2019 può beneficiare anche dell'utilizzo dei residui delle proprie facoltà assunzionali relative agli anni 2016-2017-2018, pari ad € 371.853,12;

Dato atto che la spesa del personale in servizio per l'anno 2019 è pari a €. 3.906.379,08 comprensivi degli adeguamenti contrattuali di cui al CCNL 2016/2018 e che il rapporto personale/popolazione risulta essere pari a 1/261 (29.847), quindi rispetta quello previsto dal D.M .10 luglio 2017(1/146);

Visto l'art.3, comma 5, del D.L. n.90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e s.m.i., il quale prevede che per gli anni 2019/2021 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 % di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, se il rapporto dipendenti/popolazione dell'anno precedente è inferiore al rapporto medio dipendenti popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'Interno di cui all'art .263 c2 del Dlgs 267/2000;

Considerato che nella DELIBERAZIONE N. 70/2016 della CORTE CONTI PIEMONTE si ribadisce che le procedure di assunzione mediante mobilità ordinaria possono essere considerate neutre, operando il principio di neutralità finanziaria elaborato dalla giurisprudenza di questa Corte (su cui cfr. Sez. Campania deliberazione n. 11/2014/PAR, nonché la deliberazione delle Sezioni riunite della Corte dei conti, in sede di controllo n. 59/CONTR/10 del 6 dicembre 2010). L'assunzione di personale mediante la procedura di mobilità prevista dall'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001 non incide sui contingenti assunzionali previsti dalla legge per le assunzioni dall'esterno, posto che, come disposto dall'art. 1, comma 47, della legge n. 311/2004, "in vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purchè abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente.

Tenuto conto:

- del vigente regime vincolistico in materia di assunzione di personale;
- della dotazione organica dell'Ente;
- delle esigenze legate ad alcune categorie professionali;

RICHIAMATO l'art.6 "Organizzazione e disciplina degli uffici e dotazioni organiche " comma 4 bis, del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i. che testualmente recita: *Il documento di programmazione triennale del fabbisogno del personale ed i suoi aggiornamenti di cui al comma 4 sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti"*

DATO ATTO del verbale della Conferenza dei Dirigenti in data 17.09.2018 in ossequio al sopracitato art.6, comma 4 bis, D.Lgs. n.165/2001, le cui risultanze sono riportate nel Piano Triennale del fabbisogno del personale 2019- 2020- 2021, di cui alla presente proposta;

- che con nota e-mail del 21.09.2018 è stata data informazione alle OO.SS. territoriali e alla RSU, ai sensi dell'art. 4 del CCNL 21.05.2018;

Considerata la necessità di approvare, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, le sostituzioni di personale cessato e/o che si prevede cesserà nel triennio di riferimento, o che comunque si rende necessario per garantire i servizi essenziali e di sicurezza ai cittadini ed in coerenza con gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, dando atto che trattandosi di assunzioni tramite l'attivazione di procedure di mobilità, le assunzioni sono da considerarsi neutrali rispetto alla capacità assunzionale dell'ente;

Ritenuto di approvare il piano dei fabbisogni del personale anno 2019-2010-2021 come da allegati parte integrante del presente atto;

Richiamato l'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità nel 2015 (ora soggetti al "pareggio di bilancio");

Verificato inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

Considerato altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Rendiconto di Gestione 2017 approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario ;

Dato atto che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

Rilevato che l'eventuale modifica è consentita a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

Richiamato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione commissariale n.57/2000 e s.m.i.

Richiamato altresì il C.C.N.L. vigente per il personale enti locali, *nonché il C.C.N.L. dell'autonoma separata area di contrattazione collettiva per il personale con qualifica dirigenziale del comparto Regioni-Autonomie Locali;*

Visto il parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, con verbale n.120 in data 21.09.2018 che diviene parte integrante e sostanziale del presente atto;

Rilevato che del contenuto del presente provvedimento è stata fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali in data 21.09.2018, ai sensi dell'art.4 del CCNL 21.05.2018 ;

RITENUTO di dover programmare le assunzioni di personale, nel triennio 2019-2020-2021, come da prospetti allegati al presente atto;

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta che precede

VISTO il D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

VISTO il D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.;

RAVVISATA l'opportunità di provvedere in merito;

VISTI i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi dal Dirigente del 2° Settore, ai sensi dell'art.49 del D.Lgs n. 267/2000;

DATO ATTO che il Segretario generale ha apposto il proprio visto di conformità ai sensi dell'art.97-comma 2 e 4 lett. d) del D.Lgs. n. 267/2000;

AD UNANIMITA' di voti espressi in forma palese

DELIBERA

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto

- 1) di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021, così come riportato negli allegati prospetti , parte integrante e sostanziale, del presente atto e precisamente:
 - allegato A) :Piano triennale del fabbisogno del personale 2019-2020-2021;
 - allegato B) :Dotazione organica;
 - allegato C) :Utilizzo residui disponibili triennio 2016/2018;
 - allegato D): Assunzioni a tempo indeterminato Piano triennale dei fabbisogni 2019/2021;
 - allegato E) : Contenimento della spesa- media triennio 2011-2013;
 - allegato F) : Spesa del personale previsione anni 2019-2020-2021;

- 2) di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione del piano triennale 2019/2021 del fabbisogno del personale, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di “pareggio di

bilancio”, nonché i limiti imposti dall’art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);

- 3) di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in “Amministrazione trasparente”, nell’ambito degli “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato” di cui all’art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
- 4) di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l’applicativo “PIANO DEI FABBISOGNI” presente in SICO, ai sensi dell’art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

Letto, approvato e sottoscritto:

Il Vice Segretario Generale

Dr. Giuseppe Di Biase

Il Sindaco

Avv. Roberto Morra
