



CITTA' DI CANOSA DI PUGLIA

Provincia Barletta - Andria - Trani

DELIBERAZIONI DELLA GIUNTA COMUNALE

**N° 13 /
23/01/2020**

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2021-2022.

L'anno duemilaventi, il giorno ventitre del mese di gennaio, alle ore 19:00 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
D'AMELIO MARIO ANTONIO	Assessore	Si
PATRUNO FRANCESCO GIUSEPPE	Assessore	Si
GERARDI ANNA ALTOMARE	Assessore	Si
LENOCI SABINA ANNA	Assessore	Si
LOPS FRANCESCO	Assessore	Si

Segretario Generale Dott. Giuseppe Longo assiste alla seduta.

L'Assessore al personale Rag. Francesco PATRUNO propone l'approvazione del seguente provvedimento su relazione del Dirigente del II Settore Dott. Adriano Domenico SARACINO a seguito di istruttoria effettuata dal Capo Sezione Ins. Antonella Mosca, accertata l'assenza di situazioni di conflitto di interessi ex art. 6 bis della Legge 241/1990, come introdotto dalla Legge n.190/2012.

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 (Legge 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 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;

Considerato che con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "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:

- gli enti possono procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale;
- 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 coerenza 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;

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., come deliberato dalla G.C. n. atto n. 230 del 31/10/2019;

Accertato che alla data odierna risultano in servizio n. 101 dipendenti comunali e che dalla dotazione vigente emergono n. 48 posti vacanti;

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, lett. e), Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
2. 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 1quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n.113);
3. 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;
4. 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);
5. abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art.39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n.449, art.6, Decreto Legislativo 30 marzo2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n.267);
6. abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art.33 , comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo2001, n.165);
7. 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);
8. rispettino gli obblighi previsti dall'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008,n. 185, in materia di certificazione del credito;

Dato atto pertanto che all'atto dell'avvio delle procedure assunzionali occorre attestare l'esecuzione dei predetti adempimenti;

Considerato che nell'anno 2019 si sono verificate n. 17 cessazioni di personale dipendente, oltre a n. 9 cessazioni che si prevede interverranno nel 2020 ;

Verificato, inoltre, l'art. 3, comma 5 e ss. del D. L. n. 90/2014, così come modificato da ultimo dal D.L. n.4/2019 convertito con modificazioni in Legge n. 26/2019 in base al quale per il triennio 2019/2021, i Comuni possono computare ai fini del calcolo delle capacità assunzionali per ciascuna annualità le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente e computare altresì le cessazioni programmate nella

medesima annualità in cui le stesse si verificano fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over, nonché utilizzare infine i resti assunzionali non utilizzati del quinquennio precedente;

Dato atto che la spesa del personale in servizio per l'anno 2020 è pari a €. 3.487.276,05 comprensivi degli adeguamenti contrattuali di cui al CCNL 2016/2018 e che il rapporto personale/popolazione risulta essere pari a 1/294 (29.657), quindi rispetta quello previsto dal D.M .10 luglio 2017(1/146);

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 16/01/2020 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 2020- 2021- 2022, di cui alla presente proposta;

Considerata la necessità di approvare, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, le sostituzioni di personale nel triennio di riferimento, che 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;

Ritenuto di approvare il piano dei fabbisogni del personale anno 2020-2021-2022 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");

Considerato altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Rendiconto di Gestione 2018 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. 20 in data 22/01/2020 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 22/01/2020, ai sensi dell'art.4 del CCNL 21.05.2018 ;

Ritenuto di dover programmare le assunzioni di personale, nel triennio 2020-2021-2022, 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.;
VISTA la deliberazione di G.C. n. 1 del 09/01/2020 di approvazione provvisoria PEG-
Piano degli Obiettivi e della Performance anno 2020;
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 e pertanto:

1) **di approvare** il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022, così come riportato negli allegati prospetti, parte integrante e sostanziale, del presente atto e precisamente:

- allegato A) Piano triennale del fabbisogno del personale 2020-2021-2022;
- allegato B) Contenimento della spesa- media triennio 2011-2013
- allegato C) Spesa assunzioni 2020;

2) **di prendere** atto dell'attuale dotazione organica come da allegato D), parte integrante del presente atto;

3) **di dare atto** che la spesa derivante dalla programmazione del piano triennale 2020/2022 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 anche considerando le limitazioni previste dall'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010;

4) **di dare atto** inoltre che vengono rispettati 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;

5) **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.;

6) **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:

Segretario Generale

Dott. Giuseppe Longo

Il Sindaco

Avv. Roberto Morra