COMUNE DI MISILMERI

Citta' Metropolitana di Palermo

Deliberazione della Giunta Comunale

Con Immediata esecuzione

COPIA **N. 83 del registro**

Data 27 settembre 2018

Oggetto: Approvazione del programma triennale 2018/2020 dei fabbisogni del personale.

L'anno duemiladiciotto il giorno ventisette del mese di settembre, alle ore 13.40 e segg., in Misilmeri e nella solita sala delle adunanze, si é riunita la Giunta Comunale, convocata dal Sindaco ai sensi dell'art.13 della L.R. n.7/92, come modificato dall'art.41 della L.R. n.26/93, con l'intervento dei Sigg:

1) STADARELLI ROSALIA	Sindaco	☐Presente	☑ Assente
2) CORRENTI MATTEO	Assessore	☑Presente	☐ Assente
3) FERRARO ELISABETTA	Vice Sindaco	☑Presente	☐ Assente
4) LO GERFO GIUSTO	Assessore	☑Presente	☐ Assente
5) MINI' FILIPPO	Assessore	☐Presente	☑Assente

Assume la presidenza l'avv. Elisabetta Ferraro, nella qualità di Vice Sindaco del Comune.-

Assiste il Segretario Generale del Comune dott.ssa Pietra Quartuccio.-

Constatata la legalità del numero dei presenti, il Presidente dichiara aperta la seduta.-

Il Responsabile dell'Area 1 Affari generali ed istituzionali

Su conforme direttiva del Sindaco

Visti:

- l'art. 39, comma 1, della legge n. 44/97, a mente del quale "*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 legge 2 aprile 1968, n. 482";*

- il comma 19 del predetto articolo a mente del quale "(…) *gli Enti Locali (...) adeguano i propri ordinamenti ai principi di cui al comma 1 finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale*";

- l'art. 91 del D.lgs 267/00 a mente del quale "*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. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali 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 del personale;*

- gli art. 88 e 89 del D.Lgs. 267/2000 che rimettono all'autonomia e alla discrezionalità del Enti Locali, compatibilmente con i vincoli di bilancio e in coerenza con le leggi finanziarie, la determinazione e la consistenza dei propri organici, la programmazione delle assunzioni e degli effettivi fabbisogni del personale;

- il comma 1 sell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 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 all'art. 1, comma 1, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa informazione delle organizzazioni sindacali rappresentative ove prevista nei contratti di cui all'art. 9 (...). Nell'individuazione delle dotazioni organiche, le amministrazioni non possono determinare, in presenza di vacanze di organico, situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello dirigenziale*";

- il comma 4 dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 a mente del quale "*Le variazioni delle dotazioni organiche già determinate sono approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e s.m.i., e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale (...)*";

- il comma 4 bis dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 a mente del quale "*Il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti di cui al comma 4 sono elaborati su proposta dei componenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti*";

- il comma 4 dell'art. 35 del D.Lgs. 165/2001 a mente del quale "*Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna Amministrazione o Ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensidell'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e s,m.i.*";

- il comma 557 dell'art.1 della legge n. 296/2006 a mente del quale "*Ai 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 (...)*";

- il comma 557 – ter dell'art. 1 della legge n. 296/2006 a mente del quale "In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del D.L. 25 giugno 2008 n. 112, convertito, con modificazioni, della legge 6 agosto 2008 n. 133", il predetto art. 76 statuisce 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. È fatto altresì divieto agli Enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurano come elusivi della presente disposizione*;

- il comma 557 – quater dell'art. 1 della legge n. 296/2006, così come aggiunto dall'art. 3, comma 5-bis del D.Lgs. n. 90/14, convertito dalla legge n. 114/2014 a mente del quale "Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014gli Enti assicurano, nell'ambito della programmazione pluriennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore ….. de triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione", ovvero il triennio 2011-2013, alla luce dell'orientamento interpretativo espresso dalla deliberazione n. 25/2014 della Corte dei Conti, Sezione Autonomie;

- il comma 5 dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014 a mente del quale "*Negli anni 2014 e 2015 le Regioni e gli Enti Locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'art. 16, comma 9, del D.L. 6 luglio 2012, . 95, convertito, con modificazioni, della legge 7 agosto 2012 n. 135, la predetta facoltà di assumere è fissata nella misura del'80 per cento egli anni 2016 e 2017 e del 75 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'art. 1, commi 557, 557 bis e 557 ter della legge 27 dicembre 2006 n. 296. A decorrere dall'anno 214 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 finanziari e contabile. L'articolo 76, comma 7, del D.L. ... giugno 2008 n. 112, convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le Amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'art. 18, comma 2- bis, come da ultimo modificato dal comma 5 – quinquiens del presente articolo*";

- Il comma 3 dell'art. 4 del D.L. n. 78 del 19 giugno 2015 con cui si dispone: „All'art. 3 comma 5 del decreto legge 24 giugno 2014 n. 90, convertito, con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014 n. 114, dopo le parole„ nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile sono aggiunte le seguenti„ ***è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente".***

- Il comma 228 dell'art. 1 della legge n. 208/2015 (legge di stabilità 2016) che prevedere: *Le amministrazioni di cui all'art. 3 comma 5 del Decreto legge 24 giugno 2014 n. 90, convertito, modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, 2017 e 2018, ad assunzioni 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;***

- La Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti con delibera n. 28 del 28 luglio 2015 ha ulteriormente precisato che il riferimento al triennio precedente, inserito nell'art. 4 comma 3 del D.L. n. 78/2015, che ha integrato l'art. 3 comma 5 del D.L. n. 90/2014 **è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti a ritroso rispetto all'anno in cui si intende effettuare l'assunzione, per cui, in relazione al 2016, lo stesso deve essere individuato nel triennio 2013/2015;**

- L'art. 16 del D.Lgs. 24/06/2016 n. 113, con cui è stata abrogata la lett. a) del comma 557 dell'art. 1 della legge 296/2006 (riduzione della spesa del personale su quella corrente;

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal 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'art. 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'art. 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'art. 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";*

Considerato che gli enti locali territoriali devono calcolare il budget per le nuove assunzioni considerando il costo delle cessazioni dell'anno precedente ed aggiungendo i resti derivanti dalle percentuali assunzionali annuali non utilizzate nel triennio precedente, così come previsto dall'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014, integrato dall'art. 4, comma 3, del D.L. 78/2015, convertito, con modificazioni, in legge 125/2015 ed inoltre, come chiarito dalla Corte dei Conti, Sezione Autonomie, con deliberazione n. 28 del 22.09.2015;

Ritenuto pertanto di procedere all'approvazione del piano dei fabbisogni del personale inerente il triennio 2018/2020 da approvare annualmente;

Richiamato il Decreto del Ministero della Semplificazione e della Funzione Pubblica 08.05.2018 il quale 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 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.

Evidenziatoche 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 predittive sulle cessazioni di personale.
- 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 battura, uno schema di riferimento che sarà implementato sul DSICO, che potrà nei tempi ulteriormente affinarsi e precisarsi anche sulla base delle sollecitazioni che arriveranno dalle amministrazioni;

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

a) quali processi, funzioni o attività necessitano di personale (es. Risorse Umane, Sistemi informativi, Processi core dell'amministrazione, Sedi territoriali);
b) quali professioni servono, ricorrendo ad una tassonomia standard semplificata;

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

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

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

Dato atto che l'art. 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'art. 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 l'adozione del PTFP è sottoposta alla preventiva informazione sindacale (art. 6, comma 1, del D.Lgs. 165/2001);

Richiamato l'art. 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" e considerato che si ritiene che il PTFP sia oggetto di pubblicazione in quanto contiene pressochè tutte le informazioni richiamate, ai fini della pubblicazione, mentre 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'art. 60 del decreto legislativo n. 165/2001 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 sospesa 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'art. 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 24.06.2014 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:

Anno 2018

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 triennalmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'art. 263, comma 2, del D.Lgs. 267/2000 *(art. 1, comma 228, legge 208(2015)*
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 triennalmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'art. 263, comma 2, del D.Lgs. 267/2000 *(art. 1, comma 228, legge 208/2015). Il Comune di Misilmeri rientra nella presente tipologia.*
90% Costo delle cessazioni ano 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 triennalmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'art. 263, comma 2, del D.Lgs 267/2000 *(art. 1, comma 479, lett. d), legge 232/2016, come modificato dall'art. 22, comma 3, del d.l. 50/2017, convertito in legge 9672017, modificato dall'art. 1, comma 863, della legge 205/2017)*

Anno 2019

Manca una disciplina specifica, derivante dalle leggi di bilancio o loro variazioni. Si deve, quindi, ritenere operante, salvo successive eventuali modifiche, l'art. 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.

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% (art. 3, comma 5-quater, d.l. 90/2014, convertito in legge 114/2014).
- Tetto assunzioni **2016:**
  75% del costo del personale cessato l'anno precedente; la percentuale sale al 100% per glie enti con un rapporto spesa del personale/spesa corrente inferiore al 25% (art. 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 rapporto spesa del personale/spesa corrente inferiore al 25% (art. 3, comma 5-quater, d.l. 90/2014, convertito 114/2014).

Preso atto che il Comune di Misilmeri:

- ha registrato a consuntivo 2017 un rapporto tra spesa di personale e spesa corrente pari al 30,70%, come da attestazione prot.n. 31487 del 19.09.2018 a firma del Responsabile dell'Area 2;
- presenta un rapporto tra dipendenti e popolazione largamente inferiore al parametro fissato dal Decreto Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017 (G.U. n. 94 del 22.04.2017) per gli enti con popolazione da 20.000 a 59.999 abitanti (1 dipendente per 146 abitanti);

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 1ualsiasi 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 per l'anno 2018 giusta deliberazione della Giunta Comunale n. 80 del 21.09.2018;
- è stato adottato il piano triennale delle azioni positive con deliberazione della Giunta Comunale n. 51 del 15.06.2017;
- l'ente ha rispettato il "pareggio di bilancio" per l'anno 2017, come da attestazione prot.n. 31487 del 19.09.2018 a firma del Responsabile dell'Area 2;

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 che a tal fine il valore medio della spesa di personale del triennio 2011/2012/2013 è pari a € 3.879.851,77 secondo quanto risultante dalla deliberazione della Giunta Comunale n. 24/2015;

Visto l'allegato prospetto delle cessazioni del personale e dato atto:

- che nell'anno 2017 si sono verificate n. 9 cessazioni corrispondenti ad una spesa annua di € 236.643,04 al lordo degli oneri riflessi;

- che nell'anno 2018 si sono verificate n. 2 cessazioni corrispondenti ad una spesa annua di € 53.743,65 al lordo degli oneri riflessi;
- che nell'anno 2019 sono programmate n. tre cessazioni per collocamento a riposo per raggiunti limiti di età per una spesa annua complessiva di € 78.997,67 al lordo degli oneri riflessi;
- che nell'anno 2020 sono previste n. 7 cessazioni per collocamento a riposo per raggiunti limiti di età per una spesa annua complessiva di € 199.065,42 al lordo degli oneri riflessi;

Dato atto che la sezione autonomie locali 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 tur over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali,

c) i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini.

Dato atto che:

- per l'anno 2018 la capacità assunzionale del Comune di Misilmeri corrisponde ad € 177.482,28 pari al 75% del totale della spesa dei cessati nel 2017 (€ 236.643,04);
- per quanto riguarda i resti assunzionali 2015/2017:
  a) per l'anno 2015 il resto assunzionale è pari a zero (continuano a non essere utilizzabili fino all'attuazione della riforma delle Province i resti del 2014 e 2015, come stabilito dall'art. 2 della L.r. 27/2016 che rinvia all'art. 1, comma 426, della legge 190/2014)
  b) il resto dell'anno 2016 è stato applicato per le assunzioni programmate per l'anno 2017;
  c) la capacità assunzionale 2018 quale resto assunzionale per le cessazioni dell'anno 2017 viene applicata per € 2.772,07 all'anno 2018 e per € 174.710,21 all'anno 2019;
- per l'anno 2019, la capacità assunzionale del Comune di Misilmeri è pari al 100% della spesa cessati 2018 (€ 53.743,65 al lordo degli oneri riflessi a carico ente);
- per l'anno 2020 la capacità assunzionale è pari ad € 78.997,67 (100% delle cessazioni per raggiunti limiti di età previste nell'anno 2019), al lordo degli oneri riflessi;

Considerato che sulla base dell'attuale normativa la dotazione organica di personale dell'Ente si compone dei dipendenti in servizio più le figure professionali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi programmati;

Vistigli allegati prospetti dimostrativi relativi alla spesa potenziale dell'ultima dotazione organica approvata (delibera G.C. n. 91/2016) e alla spesa del personale in servizio predisposti in attuazione del sopra richiamato Decreto della Funzione Pubblica;

Dato atto che la spesa del personale in servizio, sommata a quella del personale che si intende assumere risulta largamente inferiore sia alla spesa potenziale dell'ultima dotazione organica sia a quella della media del triennio 2011/2013;

Visto il D.L. 113/2016, convertito, con modificazioni, in legge 160/2016, e, in particolare l'art. 16 che esclude il computo della spesa dei contratti ex art. 110, comma 1°, dal tetto di spesa di quello previsto per le assunzioni di lavoro flessibile e cioè quello del 2009;

Visto il prospetto annesso alla presente deliberazione relativo alla spesa sostenuta nel 2009 per forme di lavoro flessibile, pari ad € 47.298,19 quale riferimento per l'attivazione dei contratti ex art. 110, comma 2°, del Tuel 267/00;

Dato atto che questo Ente non è tenuto a rispettare l'indicatore di tempi medi di pagamento a mente di quanto previsto dall'art. 6, comma 7°, del D.L. 19.06.2015 n. 78, convertito in legge 125/2015,

in quanto Comune già commissariato fino al mese di novembre 2014 ex art. 143 del TUEL 267/00 e s.m.i. e ciò a prescindere dagli effetti della sentenza della Corte dei Costituzionale n. 272/2015 che ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 41, comma 2°, del D.L. 76/2014 che prevedeva il rispetto dei tempi medi di pagamento per potere procedere a nuove assunzioni;

Dato atto che, in relazione a quanto disposto dall'art. 3, comma 5 ter, del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, non sussistono né vincitori di concorso non assunti (art. 4, comma 3, lett. a) del D.L. 101/2013) né graduatorie in corso di validità approvate dal 1° gennaio 2007 relative alle medesime categorie e profili professionali o equivalenti (art. 4, comma 3, lett. b) del D.L. 101/2013);

Dato atto che alla copertura dei posti vacanti di cui alla programmazione contenuta nel presente atto si provvederà se ed in quanto permanga il requisito di ente non strutturalmente deficitario e lo consentano le disposizioni di legge vigenti in materia di personale;

Dato atto che la presente programmazione potrà essere rivista in qualsiasi momento qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni nel quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;

Considerato che la presente programmazione, in armonia a quanto previsto dalle disposizioni contenute negli artt. 35 e 38 del D.Lgs. 150/2009, che ha apportato modifiche agli artt. 6 e 16 del D.Lgs. 165/01, è stata verbalmente concordata con tutti i Responsabili delle strutture burocratiche di massima dimensione nei cui confronti, per ciascuna di esse, nell'arco del triennio 2019/2021, viene assicurata la copertura di una figura professionale di categoria C attesa la generale e comune carenza di personale dipendente rivestente profilo professionale di carattere amministrativo con compiti istruttori scaturente dall'attuale mancanza di tale personale o per i futuri pensionamenti;

Osservato che la presente programmazione tiene conto delle reali ed obiettive capacità di allocazione nel bilancio comunale di risorse destinabili ad assunzioni di personale avuto riguardo alla complessiva ed organica distribuzione delle risorse di bilancio occorrenti per i servizi che l'Amministrazione Comunale intende assicurare;

Considerato che, non essendo ancora stato approvato il bilancio 2018/2020, essendo già prossimi alla fine del corrente esercizio finanziario, in relazione ai tempi occorrenti per curare gli adempimenti propedeutici alla indizione dei concorsi pubblici, si ritiene che entro l'anno 2018 possa attivarsi soltanto il comando per il funzionario contabile a decorrere presumibilmente dall'01.12.2018;

Rilevato, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività di stabilire il seguente fabbisogno di personale per il triennio 2018-2020, nei limiti consentiti dalla normativa in materia di turnover e di contenimento della spesa di personale:

PIANO ASSUNZIONI 2018				
Numero posti	**Categoria**	**Profilo professionale**	**Spesa prevista oneri riflessi compresi**	**Procedura di reclutamento - Note**
1	D	Funzionario contabile	2.772,07 – full time	comando per 12 mesi decorrente dall'01.12.2018
PIANO ASSUNZIONI 2019				
Numero posti	**Categoria**	**Profilo professionale**	**Spesa prevista oneri riflessi compresi**	**Procedura di reclutamento - Note**

1	D	Funzionario contabile	30.492,79 – full time	comando per 12 mesi da 01.12.2018
1	D	Funzionario amministrativo	33.264,86 – fullt time	Concorso pubblico
2	C	Istruttore amministrativo	60.878,96 – full time	Concorso pubblico
1	C	Istruttore tecnico	30.439,48 – full time	Concorso pubblico
			Totale spesa € 155.076,09	Il totale della spesa viene imputata sulla capacità assunzionale 2019 di € 228.453,86. Residua il resto assunzionale di € 73.377,77

PIANO ASSUNZIONI 2020				
Numero posti	**Categoria**	**Profilo professionale**	**Spesa prevista oneri riflessi compresi**	**Note**
1	D	Funzionario tecnico	33.264,86 – full time	Concorso pubblico
1	C	Istruttore amministrativo	30.439,48 – full time	Concorso pubblico
1	C	Istruttore contabile	30.439,48 – full time	Concorso pubblico
			Totale spesa € 94.143,82	Il totale della spesa viene imputata quanto ad € 78.997,67 sulla capacità assunzionale 2020 di € 78.997,67 e quanto ad € 15.146,15 sul residuo della capacità assunzionale 2019, disponibile per € 73.377,77

Acquisto il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti trasmesso via pec il 26.09.2018 ed assunto al protocollo generale del Comune in data 27.09.2018 al n. 32495, in atti;

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

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

Visto il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

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

Propone

Per le motivazioni riportate in premessa;

1) di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2018/2020 e il piano annuale 2018, prevedendo la copertura dei seguenti posti con contratto a tempo indeterminato full time e/o part time e/o comando:

PIANO ASSUNZIONI 2018

Numero posti	Categoria	Profilo professionale	Spesa prevista oneri riflessi compresi	Procedura di reclutamento - Note
1	D	Funzionario contabile	2.772,07 – full time	comando per 12 mesi decorrente dall'01.12.2018

PIANO ASSUNZIONI 2019

Numero posti	Categoria	Profilo professionale	Spesa prevista oneri riflessi compresi	Procedura di reclutamento - Note
1	D	Funzionario contabile	30.492,79 – full time	comando per 12 mesi da 01.12.2018
1	D	Funzionario amministrativo	33.264,86 – fullt time	Concorso pubblico
2	C	Istruttore amministrativo	60.878,96 – full time	Concorso pubblico
1	C	Istruttore tecnico	30.439,48 – full time	Concorso pubblico
			Totale spesa € 155.076,09	Il totale della spesa viene imputata sulla capacità assunzionale 2019 di € 228.453,86. Residua

				il resto assunzionale di € 73.377,77

PIANO ASSUNZIONI 2020				
Numero posti	**Categoria**	**Profilo professionale**	**Spesa prevista oneri riflessi compresi**	**Note**
1	D	Funzionario tecnico	33.264,86 – full time	Concorso pubblico
1	C	Istruttore amministrativo	30.439,48 – full time	Concorso pubblico
1	C	Istruttore contabile	30.439,48 – full time	Concorso pubblico
			Totale spesa € 94.143,82	Il totale della spesa viene imputata quanto ad € 78.997,67 sulla capacità assunzionale 2020 di € 78.997,67 e quanto ad € 15.146,15 sul residuo della capacità assunzionale 2019, disponibile per € 73.377,77

2) dare atto che, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali pubbliche, prioritariamente saranno attivate:

a) 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;

b) le procedure di mobilità collettiva (mobilità obbligatoria) ai sensi del combinato disposto degli artt. 34 e 34-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni e integrazioni;

3) di autorizzare per il triennio 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 di legge nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;

4) di precisare che la programmazione triennale sui fabbisogni del personale potrà essere rivista n relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa, e che sarà comunque soggetta a revisione annuale;

5) di trasmettere copia della presente deliberazione alle Rsu e alle OO.SS.

Misilmeri, 27.09.2018

Il proponente
F.to: dott. Antonino Cutrona

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla presente proposta di deliberazione, si esprime, ai sensi degli artt. 53 della L. 142/90, come recepita dall'art. 1 della L.r. 48/91, 147 bis, comma 1, del D.Lgs. 267/00 parere FAVOREVOLE di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Misilmeri, 27.09.2018

Il Responsabile dell'Area 1
F.to: dott. Antonino Cutrona

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. 53 della L.142/90, come recepito dall'art. 1 della L.r. 48/91, comma 1, e 147 bis, comma 1, del D.Lgs. 267/00, parere FAVOREVOLE di regolarità contabile.

Misilmeri, 27.09.2018

Il Responsabile dell'Area 2 "Economico-finanziaria"
F.to: dott.ssa Bianca Fici

La Giunta Comunale

Presa in esame la proposta di deliberazione che precede, avente ad oggetto: «Approvazione del programma triennale 2018/2020 dei fabbisogni del personale», predisposta dall'unità organizzativa responsabile del relativo procedimento;

Rilevato che la predetta proposta é completa dei pareri favorevoli espressi dai soggetti di cui all'art.53 della legge 8.6.1990, n.142, recepito dall'art.1, comma 1, lettera i), della L.R. 11.12.1991, n.48, nel testo quale risulta sostituito dall'art.12 della legge 23.12.2000, n.30, e precisamente:

-dal dott. Antonino Cutrona, responsabile dell'area 1, in ordine alla regolarità tecnica;

-dalla dott.ssa Bianca Fici, responsabile dell'area 2, in ordine alla regolarità contabile;

Ad unanimità di voti, espressi secondo le modalità previste dalla vigente normativa in materia;

Delibera

Approvare la proposta di deliberazione, avente per oggetto: «Approvazione del programma triennale 2018/2020 dei fabbisogni del personale», il cui testo si intende interamente ritrascritto.

Dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.12 comma 2 della L.R.44/91.

Letto, approvato e sottoscritto.-

IL VICE SINDACO
F.to: avv. Elisabetta Ferraro

L'ASSESSORE ANZIANO
F.to: geom.Matteo Correnti

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to: dott.ssa Pietra Quartuccio

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:
☑ in data odierna perchè dichiarata immediatamente eseguibile
in data _____, decorsi dieci giorni dalla pubblicazione

Misilmeri, lì 27.09.2018

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to: dott.ssa Pietra Quartuccio

Per copia conforme all'originale per uso amministrativo
dalla residenza municipale, lì 28.09.2018

IL VICE SEGRETARIO GENERALE

Affissa all'albo pretorio on line dal 28.09.2018 al 13.10.2018
nonché nella sezione "Pubblicazione L.r.11/2015"
Defissa il 14.10.2018

IL MESSO COMUNALE

Il Segretario Generale del Comune,

CERTIFICA

su conforme relazione del messo incaricato per la pubblicazione degli atti, che la presente deliberazione é stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per quindici giorni consecutivi a partire dal giorno 28.09.2018, senza opposizioni o reclami, nonché nella sezione "Pubblicazione L.r.11/2015".

Misilmeri, lì

IL VICE SEGRETARIO GENERALE