



Città di Siderno

(Città Metropolitana di Reggio Calabria)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA COMMISSIONE STRAORDINARIA ADOTTATA CON I POTERI DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: *Piano triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2019/2021 e Piano annuale delle assunzioni 2019.* **N. 80 Reg. Del. del 03/05/2019**

* * * * *

L'anno duemiladiciannove il giorno tre del mese di Maggio alle ore 13:30 si è riunita la Commissione Straordinaria per la gestione dell'Ente, nominata con Decreto del Presidente della Repubblica in data 9 agosto 2018, registrato alla Corte dei Conti in data 17 agosto 2018 e pubblicato nella G.U. n. 208 del 7 settembre 2018, nelle persone di:

COGNOME E NOME	CARICA	PRESENZA
DOTT.SSA CARACCILO MARIA STEFANIA	COMMISSARIO	SI
DOTT.SSA MULE' MATILDE	COMMISSARIO	SI
DOTT. POLITO AUGUSTO	COMMISSARIO	SI

Presenti n. 3 - Assenti n. 0

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art. 97, comma 4, lett. a) del d.lgs. 18/08/2000, n. 267) il Segretario Generale DOTT.SSA ANTONIA CRIACO.

Constatato che i presenti integrano il numero legale richiesto per la valida costituzione dell'adunanza, deliberano sull'oggetto sopra indicato.

Che sulla proposta di deliberazione n. 56 del 20/03/2019 avanzata dal Responsabile del SETTORE 1 - AFFARI GENERALI sono stati acquisiti i prescritti pareri, ai sensi dell'art. 147-bis/1 del d.lgs. n. 267/2000, riportati in calce al presente atto.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE 1 "AA.GG."

Richiamata la deliberazione della Commissione Straordinaria n. 18 del 24 Settembre 2018, avente ad oggetto "Piano triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2018/2020 e Piano annuale delle assunzioni 2018", esecutiva ai sensi di legge, con la quale, tra l'altro:

- sono stati approvati sia la "Programmazione triennale del fabbisogno di personale relativo agli anni 2018-2019-2020" che il "Piano annuale delle assunzioni 2018";

Visto:

- l'art. 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, che stabilisce "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", avendo come obiettivo la riduzione programmata della spesa di personale;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 25

maggio 2017, n. 75), che prevede *“Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali”*;

- l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75), che disciplina l'*“Organizzazione e disciplina degli uffici e dotazioni organiche”*, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche adottano il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter;
- l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che stabilisce *“per la ridefinizione delle dotazioni organiche si procede periodicamente e comunque a scadenza triennale”*;
- l'art. 30 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, (come modificato dall'art. 4 del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90), che prevede e disciplina *“Il passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse”*;
- l'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (come modificato dall'art. 16 della L. 12 novembre 2011, n. 183 “legge di stabilità 2012”), che, ampliando i margini a disposizione delle amministrazioni pubbliche per il collocamento in disponibilità del proprio personale, dispone che le singole amministrazioni pubbliche, ivi compresi gli enti locali, accertino con cadenza annuale la consistenza del personale in servizio e rilevino se vi sia personale in eccedenza o dipendenti in soprannumero, pena il divieto di effettuare assunzioni di personale;
- l'art. 19, comma 8, della L. 28 dicembre 2001, n. 448 che prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti locali ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449;
- l'art. 1, comma 47, della L. 30 dicembre 2004, n. 311 che, disponendo *“In vigore 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, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente”*, esclude dai vincoli assunzionali la copertura dei posti vacanti in organico mediante cessione del contratto di lavoro (c.d. mobilità volontaria) di dipendenti in servizio presso altre Amministrazioni sottoposte a regime di limitazioni;
- l'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter, della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007) che disciplinano gli obblighi di contenimento della spesa di personale;
- l'art. 76, comma 4, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112 (convertito, con modifiche, con L. 6 agosto 2008, n. 133), che prevede il divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo in caso di mancato rispetto del patto di stabilità;
- l'art. 3, comma 5, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che disciplina le capacità assunzionali per gli anni 2014, 2015, 2016, 2017 e 2018 delle regioni e degli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno ed il successivo comma 6 che esclude dai vincoli assunzionali le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo;
- l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 (convertito con modifiche con L. 11 agosto 2014, n. 114), che prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dallo stesso art. 3, debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

- l'art. 1, comma 228, della L. 28 dicembre 2015, n. 208 (come modificato dall'art. 22 del D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito con L. 21 giugno 2017, n. 96), che disciplina le capacità assunzionali per gli anni 2017 e 2018 delle regioni e degli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno;

Preso atto della Circolare n. 3 del 27 novembre 2017, emessa dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in materia di *“Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato”*;

Dato atto che detta Circolare *«fornisce indirizzi operativi sull'applicazione della disciplina contenuta nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e, in particolare:*

- *articolo 6 - “Modifiche all'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165” in tema di reclutamento del personale, dirette ad estendere l'ambito di valorizzazione delle professionalità interne;*
- *articolo 20 - “Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni”*»;

Richiamate le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, dettate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 8 maggio 2018, volte ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani di fabbisogno di personale, secondo le previsioni degli artt. 6 e 6 ter del D.Lgs. n. 165/2001 come novellato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017;

Rimarcata la centralità del Piano Triennale del Fabbisogno di personale, quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di *performance* organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

Dato atto, quindi che come riportato nelle linee di indirizzo il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione;

Considerato:

- che il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento che definisce le linee guida entro le quali devono articolarsi i piani annuali delle assunzioni del triennio di riferimento;
- che le *“Linee guida della programmazione del fabbisogno di personale”* dettate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione pubbliche sono le seguenti:
- la verifica del rispetto dei vincoli normativi vigenti in materia, con particolare riguardo al principio del pareggio di bilancio, alle spese di personale ed alle assunzioni;
- l'analisi dei fabbisogni occupazionali sulla base del programma di governo, degli obiettivi strategici di mandato, degli obiettivi gestionali dei dirigenti e dei limiti e vincoli dettati dal legislatore per il conseguimento degli obiettivi di finanza pubblica;
- l'individuazione delle effettive necessità di risorse umane, con la specificazione del “fabbisogno ordinario”, da coprire esclusivamente con contratti a tempo indeterminato e delle “esigenze temporanee ed eccezionali” cui è possibile rispondere avvalendosi delle forme contrattuali flessibili di assunzione (*id est*, artt. 90 e 110, commi 1, 2 e 6, del D.Lgs. 267/2000) e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa;
- la copertura delle quote di riserva obbligatoria relativa alle categorie protette prevista dalla legge n. 68/1999;
- la copertura della quota di riserva obbligatoria relativa alle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata prevista dalla legge n. 407/1998;
- l'esclusione dai “vincoli assunzionali” delle coperture dei posti vacanti in dotazione organica, sia mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti in servizio presso altre Amministrazioni (mobilità volontaria) sottoposte a regime di limitazioni (*art. 1, comma 47, della legge 30 dicembre 2004, n. 311*) che mediante l'assunzione, nei limiti delle quote di riserva, delle categorie protette e delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata;
- la possibilità, per motivate esigenze organizzative, di utilizzare in assegnazione temporanea personale di altre Amministrazioni, per un periodo non superiore a tre anni (*art. 30, comma 2-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dalla Legge 4 novembre 2010, n. 183*);

- la prosecuzione dell'esperienza di ottimizzazione delle risorse umane dell'Ente, attraverso percorsi di potenziamento e/o di formazione specifica, anche mediante la valorizzazione delle attitudini, dell'esperienza e del potenziale professionale e curriculare del personale dipendente;
- la programmazione triennale può essere rivista in funzione sia di mutate esigenze organizzative dell'Ente e/o di limitazioni o vincoli derivanti da innovazioni del quadro normativo ovvero in conseguenza di aggiornamenti del calcolo della spesa del personale e, comunque, le assunzioni saranno effettuate nel rispetto delle novelle normative;
- che, nell'ambito del *“Piano triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2019-2021”*, il *“Piano annuale delle assunzioni 2019”*, **con riferimento al “fabbisogno ordinario”**, è stato formulato da questo Ente:
 - sulla base del turnover 2015/2020 e del corrispondente *“budget assunzionale”* relativo agli anni 2016/2021, come risultante dal prospetto predisposto dal Responsabile del Settore 1 *“AA.GG.”*, che, distinto sotto la lett. A), si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;
 - tenendo conto che la copertura dei posti vacanti in dotazione organica mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti in servizio presso altre Amministrazioni (mobilità volontaria) sottoposte a regime di limitazioni, ai sensi dell'art. 1, comma 47, della L. 30 dicembre 2004, n. 311, è esclusa dai *“vincoli assunzionali”* e, pertanto, non è finanziata dal risparmio per turnover;
 - indicando, per ciascuna categoria, la tipologia di reclutamento, il numero delle unità di personale che s'intendono assumere nell'anno di competenza e la quantificazione, per ciascuna assunzione, della relativa spesa;
 - tenendo conto della volontà di questa Commissione Straordinaria di avviare, in seno alla programmazione 2019/2021, un percorso di superamento del precariato presente nell'Ente, nel rispetto delle norme a tal fine introdotte dal legislatore;
- il D.M. 10 aprile 2017 di *“Individuazione dei rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2017/2019”*, che fissa in 1/158 il rapporto medio dipendenti-popolazione per i comuni della fascia demografica cui appartiene il Comune di Siderno che, alla data del 31 dicembre 2018, aveva una popolazione residente pari a 18.133 abitanti;

Vista la Circolare n. 3/2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione che, nel fornire indirizzi operativi sull'applicazione della disciplina contenuta nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, specifica al punto 3.2.1:

L'articolo 20, comma 1, consente l'assunzione a tempo indeterminato del personale non dirigenziale, con contratto di lavoro a tempo determinato, che possieda tutti i seguenti requisiti:

- a) *risulti in servizio, anche per un solo giorno, successivamente alla data del 28 agosto 2015, con contratto di lavoro a tempo determinato presso l'amministrazione che deve procedere all'assunzione: all'atto dell'avvio delle procedure di assunzione a tempo indeterminato il soggetto potrebbe non essere più in servizio; rileva, tuttavia, la previsione del comma 12 dell'articolo, secondo cui ha priorità di assunzione il personale in servizio alla data di entrata in vigore del d.lgs. 75/2017 (22 giugno 2017); tale ultimo criterio, ferma restando la prevalenza dell'effettivo fabbisogno definito nella programmazione, è prioritario rispetto ad altri eventualmente fissati dall'amministrazione per definire l'ordine di assunzione a tempo indeterminato; i criteri scelti suppliranno anche per l'ordine da attribuire a coloro che sono in servizio alla predetta data del 22 giugno 2017;*
- b) *sia stato assunto a tempo determinato attingendo ad una graduatoria, a tempo determinato o indeterminato, riferita ad una procedura concorsuale - ordinaria, per esami e/o titoli, ovvero anche prevista in una normativa di legge 3 - in relazione alle medesime attività svolte e intese come mansioni dell'area o categoria professionale di appartenenza, procedura anche espletata da amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;*
- c) *abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze della stessa amministrazione che procede*

all'assunzione, fatto salvo quanto si dirà per gli enti del SSN e gli enti di ricerca, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni. Gli anni utili da conteggiare ricomprendono tutti i rapporti di lavoro prestato direttamente con l'amministrazione, anche con diverse tipologie di contratto flessibile, ma devono riguardare attività svolte o riconducibili alla medesima area o categoria professionale che determina poi il riferimento per l'amministrazione dell'inquadramento da operare, senza necessità poi di vincoli ai fini dell'unità organizzativa di assegnazione.

Dato atto che ai fini dell'applicazione della norma sopra richiamata, tutto il personale precario in servizio presso l'Ente risulta essere ex LPU avviato al lavoro da circa venti anni e contrattualizzato a far data dal 1° gennaio 2015 e che, pertanto risulta verificato per tutti il possesso dei requisiti previsti:

- a) In servizio presso l'Ente anche per un solo giorno, successivamente alla data del 28 agosto 2015, con contratto di lavoro a tempo determinato;
- b) Le assunzioni a tempo determinato sono state possibili in virtù del fatto che detto personale è stato in origine selezionato, secondo la normativa di legge vigente, dal Centro per l'Impiego;
- c) Oltre tre anni di servizio maturati al 31 dicembre 2017, anche con diverse tipologie di contratto flessibile;

Verificato che il personale precario interessato è quello di cui al prospetto che, [distinto sotto la lett. D\)](#), si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

Visto il Decreto Direttoriale del Ministero del Lavoro n. 234 del 07 agosto 2018 in tema di stabilizzazione LSU nelle regioni Basilicata, Campania, Calabria e Puglia, con il quale viene finanziato un incentivo, ex articolo 7, comma 1 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, pari a € 9.296,22 pro-capite per la durata di 4 anni decorrenti dalla data di assunzione a tempo indeterminato ed indipendentemente dall'orario di lavoro, se a tempo pieno o parziale, cumulabile con eventuali ulteriori contributi regionali;

Considerato che alla data odierna, oltre il predetto incentivo, non esiste alcuna certezza in ordine allo stabile e duraturo trasferimento di finanziamenti da parte di istituzioni statali e/o dalla Regione per i fini di che trattasi;

Ritenuto di dover procedere, a seguito di una rivalutazione dell'interesse pubblico connesso al fabbisogno dell'Ente dalla quale sono emerse nuove e diverse esigenze rispetto a quelle che si intendevano soddisfare con la Deliberazione della Commissione Straordinaria n. 18/2018:

- ad una nuova definizione del *“Piano triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2019-2021”*, nel rispetto degli strumenti di programmazione già adottati, tenendo conto delle citate sopravvenute novelle normative, nonché delle esigenze funzionali dell'Ente definite sulla base delle criticità emerse anche da un monitoraggio con le figure apicali dell'Ente e degli obiettivi contenuti nei vigenti documenti programmatici;
- all'approvazione del *“Piano annuale delle assunzioni 2019”*;

Considerato che, in coerenza con il *“Piano triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2019/2021”*, deve essere rideterminata la dotazione organica dell'Ente;

Ritenuto urgente, in relazione alla gravissima carenza della dotazione organica di personale e dei correlativi stringenti vincoli assunzionali, approvare il *“Piano triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2019/2021”* ed il *“Piano annuale delle assunzioni 2019”*:

- per fronteggiare le esigenze di riorganizzazione strutturale, necessaria ad assicurare il processo di risanamento amministrativo-finanziario e di recupero della legalità, provvedendo all'“assunzione a tempo indeterminato” delle unità di personale, da reclutare con contratto di lavoro subordinato come risultante dal prospetto che, [distinto sotto la lettera B\)](#), si allega alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale.

Considerato:

- che il D.M. 10 aprile 2017 di *“Individuazione dei rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli*

enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2017/2019”, ha fissato in 1/158 il nuovo rapporto medio dipendenti-popolazione per i comuni della fascia demografica cui appartiene il Comune di Siderno che, alla data del 31 dicembre 2018, aveva una popolazione residente pari a 18.133 abitanti;

- che, pertanto, è necessario rideterminare la Dotazione Organica per adeguarla ai nuovi parametri fissati dal citato Decreto Ministeriale;
- che la nuova Dotazione Organica non può essere superiore a **n. 114,76 unità (n. 115** unità con l'arrotondamento all'unità superiore);

Vista la Dotazione organica rideterminata, come risultante dal prospetto che, [distinto sotto la lettera C\)](#), si allega alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale;

Viste le nuove norme introdotte con la legge 30 dicembre 2018, n. 145 in tema di personale e, in particolare, i commi da 330 a 336 in tema di nuove regole per le assunzioni di personale e da 446 a 449 in tema di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità;

Dato atto:

- che l'Ente ha adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001), tenendo conto che, in sede di prima applicazione della nuova disciplina di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, tale divieto si applica a decorrere dal 3 marzo 2018 e, comunque, solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle relative linee di indirizzo (art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017);
- che, prima della definizione del “Piano triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2019-2021”, con deliberazione della Giunta comunale n. 26 del 12 febbraio 2019, è stata effettuata la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001);
- che, con deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 12 febbraio 2019, è stato approvato il piano triennale 2019/2021 di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48 D.Lgs. n. 198/2006);
- che, con deliberazione della Giunta Comunale n. 156 del 19 giugno 2018, è stato approvato, ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000, nel rispetto delle previsioni dell'art. 10, comma 5, D. Lgs. 150/2009 (adozione piano della performance), il “Piano Esecutivo di Gestione Integrato 2018/2020 (Piano Dettagliato degli Obiettivi – Piano della Performance)”;
- che l'Ente ha rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, comma 557 – enti soggetti al patto nel 2015 della L. n. 296/2006);
- che, con deliberazione del Consiglio Comunale n. 16 del 09.04.2018, è stato approvato il “Bilancio di Previsione Finanziario (BPF) 2018/2020”;
- che la relazione di accompagnamento alla citata deliberazione consiliare di approvazione del bilancio di previsione annuale è corredata, ai sensi dell'art. 3, comma 10-bis, del D.L. 90/2014, della certificazione dei revisori;
- che l'Ente ha rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione e del rendiconto, nonché il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per il rispettivo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009;
- che l'Ente ha conseguito il saldo di competenza nell'ambito degli obiettivi di finanza pubblica in tema di “pareggio di bilancio” nell'anno precedente (art. 1, comma 723, lett. e), L. n. 208/2015; art. 1, comma 475, lett. e), comma 476, L. n. 232/2016);

- che l'Ente ha inviato al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, entro il 31 marzo e, comunque, entro 30 giorni dal termine stabilito per l'approvazione del rendiconto della gestione, la certificazione del rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio nell'anno precedente (art. 1, comma 720, L. n. 208/2015);
- che l'Ente ha adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati, nei termini previsti dall'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008;
- che il presente atto contiene l'indicazione dettagliata delle assunzioni programmate, con specificazione delle motivazioni, delle modalità di reclutamento e della spesa per ciascuna di esse su base annua;
- che le assunzioni riguardano posti vacanti in dotazione organica;
- che il presente atto rispetta le previsioni degli artt. 30 e 34 del D.Lgs. n. 165/2001;
- che nell'Ente non vi sono graduatorie valide per le stesse categorie e profili, né vincitori di concorsi che non siano già stati assunti dall'amministrazione.
- che le assunzioni proposte sono compatibili con il piano di riequilibrio approvato;

Considerato che sulla presente deliberazione è necessario acquisire il parere favorevole dal Collegio dei Revisori;

Dato atto:

- che i documenti programmatici allegati al presente atto devono intendersi approvati in forma provvisoria atteso che diverranno definitivi solo in sede di adozione del DUP 2019-2021 che sarà approvato unitamente al bilancio di previsione;
- che nelle more di quanto indicato al precedente punto, copia del presente atto dovrà essere trasmessa:
 - a) all'Organo di Revisione per il prescritto parere;
 - b) alle OO.SS. per la dovuta informazione;

Evidenziato che le previsioni assunzionali di cui al presente atto potranno essere attuate solo subordinatamente al rispetto, da parte dell'Ente, di tutte le prescrizioni e vincoli che la vigente normativa pone in tema di assunzioni;

Assicurato che la copertura dei posti in programmazione che prevedono l'accesso dall'esterno saranno precedute dalle prescritte ed obbligatorie procedure di mobilità ex artt. 30 e 34bis del D.Lgs. 165/2001;

Visti i pareri favorevoli espressi sulla proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000, in ordine alla regolarità tecnica e contabile, rispettivamente dal Responsabile del Settore 1 "AA.GG." e dal Responsabile del Settore 3 "Finanze";

PROPONE

- 1. DI AGGIORNARE**, per le motivazioni riportate nella parte narrativa del presente atto, il piano del fabbisogno triennale del personale 2018/2020 approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 24 settembre 2018;
- 2. DI APPROVARE** il *"Piano triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2019/2021"* e, nell'ambito di esso, il *"Piano annuale delle assunzioni 2019"*, provvedendo, nell'ottica di una maggiore efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, all'"assunzione a tempo indeterminato" delle seguenti unità di personale, da reclutare con contratto di lavoro subordinato come risultante dal prospetto che, [distinto sotto la lettera B\)](#), si allega alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale.
- 3. DI DARE ATTO** che, con riguardo al Piano annuale delle assunzioni per l'anno 2019:

- a) il *budget* assunzionale, ancora disponibile, relativo al triennio 2016-2018 (risparmio turnover 2015-2017) è stato quantificato in Euro 93.192,73;
 - b) il *budget* assunzionale, ancora disponibile, relativo al 2019 (risparmio turnover 2018) è stato quantificato in Euro 173.905,10;
 - c) il ***budget assunzionale complessivo***, ancora disponibile, è, pertanto, stato quantificato in **Euro 267.097,83**;
 - d) che la spesa complessiva da finanziare con il *budget* assunzionale è pari ad Euro 255.175,96;
 - e) che la spesa complessiva da non finanziare con il *budget* assunzionale, in quanto, si tratta di assunzioni ai sensi dell'art. 35-bis della legge 1 dicembre 2018, n. 132 di conversione del Decreto legge 4 ottobre 2018, n. 113 (così detto Decreto Sicurezza), è pari ad Euro 40.710,38;
4. **DI DEMANDARE** al Responsabile del Settore 1 "AA.GG." l'attuazione del "*Piano annuale delle assunzioni 2019*" come sopra approvato;
5. **DI DISPORRE** che il Responsabile del Settore 1 "AA.GG.", competente per la gestione del personale e per l'espletamento delle procedure di copertura dei posti vacanti, prima di procedere alle previste assunzioni, verifichi ed attesti il rispetto di tutti i vincoli, limiti e parametri previsti dalle normative vigenti di cui in premessa e la perdurante copertura finanziaria;
6. **DI RISERVARSI** la possibilità di modificare in qualsiasi momento la suddetta programmazione, approvata con il presente atto, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti sia in termini di esigenze assunzionali che in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;
7. **DI DARE ATTO** che il "*Piano triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2019-2021*" approvato con il presente atto è conforme alle disposizioni normative sui limiti di spesa in materia di assunzioni e che i provvedimenti di impegno della spesa e le relative coperture finanziarie verranno acquisite in occasione dell'attuazione dei singoli interventi programmati, nell'ambito delle idonee disponibilità di bilancio e fermo restando il rispetto del saldo di competenza nell'ambito degli obiettivi di finanza pubblica in tema di "pareggio di bilancio" nell'anno precedente e degli ulteriori vincoli e limitazioni in materia;
8. **DI RIDETERMINARE**, in coerenza con il "*Piano triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2019-2021*", come sopra approvato, la "*Dotazione Organica*" dell'Ente, come risultante dal prospetto che, [distinto sotto la lettera C](#)), si allega alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale, dal quale risulta che la dotazione organica rideterminata:
- a) conta complessivi 76 posti, di cui 63 posti *full time* (n. 1 cat. D3; n. 9 cat. D1; n. 24 cat. C; n. 27 cat. B1; n. 2 cat. A) e 13 posti *part time* (n. 2 posti di cat. C al 72,22%, n. 3 posti di cat. C al 66,66%, n. 1 posto di cat. C al 50,00%, n. 5 posti di cat. B1 al 72,22% e n. 2 posti di cat. A al 72,22%);
 - b) è stata fissata al di sotto della soglia prevista dal D.M. 10 aprile 2017, che prevede un limite massimo consentito di 115 posti;
 - c) prevede una spesa teorica di Euro 1.405.910,21;
 - d) consente un risparmio di spesa teorico complessivo:
 - di Euro 1.374.095,56 rispetto alla spesa teorica per la dotazione organica di cui alla DGC n. 253 del 09.11.2016, quantificata in Euro 2.780.005,76;
 - di Euro 176.233,66 rispetto alla spesa teorica per la dotazione organica di cui alla DCC n. 18 del 24.09.2018, quantificata in Euro 1.582.143,86;

- 9. DI SUBORDINARE** le assunzioni proposte, al rispetto della normativa in materia di personale tempo per tempo vigente;
- 10. DI DARE INCARICO** al Segretario Generale di avviare le procedure di selezione relative al PTFP approvato con il presente atto;
- 11. DI TRASMETTERE** copia della presente deliberazione:
- all'Organo di Revisione per il prescritto parere;
 - alle OO.SS. per la dovuta informazione;
- 12. DI DISPORRE** che copia del presente atto venga pubblicata, a cura del Responsabile del Settore 1 "AA.GG.", sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Personale/Dotazione Organica";

LA COMMISSIONE STRAORDINARIA

Vista la proposta di deliberazione n. 56 del 20.03.2019, di approvazione del *"Piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2019/2021 e Piano annuale delle assunzioni"*;

Considerato che:

- per come stabilito nella predetta proposta, con nota prot. n. 56 del 20.03.2019, si è proceduto a trasmettere la stessa alle Organizzazioni Sindacali;
- con note prot. n. 9107 del 27.03.2019 e prot. n. 10292 dell'8.04.2019, le OO.SS. hanno chiesto un incontro per discutere del Piano;
- durante la riunione, tenutasi in data 11.04.2019, giusto verbale allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, sono state avanzate dalle Organizzazioni Sindacali Uil FPL e CISL richieste per la stabilizzazione del personale contrattualizzato ex LSU/LPU, mentre il CSA RAL ha condiviso il percorso intrapreso dall'Ente;

Considerato che alla luce delle novità introdotte con il D.Lgs n. 75/2017 la programmazione del fabbisogno del personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice motivo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie a svolgere le funzioni attribuite al Comune nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- qualitativo: riferito alle professionalità e capacità professionali rispondenti alle esigenze dell'amministrazione in ragione dell'assetto organizzativo dell'ente e degli obiettivi da realizzare;

I piani del fabbisogno pertanto devono essere inseriti nell'ambito di un processo di analisi complessiva della programmazione generale dell'ente in coerenza con gli obiettivi del piano della performance e la programmazione deve avere come obiettivo primario quello di raggiungere un livello adeguato di professionalità tale da garantire un alto grado di raggiungimento degli obiettivi in termini di efficienza ed efficacia.

Ferma restando l'intenzione dell'Ente di continuare nel processo di stabilizzazione iniziato nel 2018, la programmazione del fabbisogno per come formulata tiene conto delle carenze professionali e quantitative del personale in servizio e ha come obiettivo quello di implementare in via prioritaria le figure apicali e soprattutto reclutare professionalità altamente specializzate, non rinvenibili tra il personale contrattualizzato e proveniente dal bacino lsu /lpu.

A ciò si si aggiunga che il processo di contrattualizzazione avviato già dal 2014 è stato prorogato ad ottobre 2019 con fondi a totale carico di Regione Calabria e Stato anche con l'intento di trovare soluzioni derogatorie alle attuali norme sui vincoli assunzionali sia dal punto di vista normativo che soprattutto finanziario;

Assicurato che la copertura dei posti in programmazione che prevedono l'accesso dall'esterno saranno precedute dalle prescritte ed obbligatorie procedure di mobilità ex artt. 30 e 34bis del D.Lgs. 165/2001;

Visti i pareri favorevoli espressi sulla proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000, in ordine alla regolarità tecnica e contabile, rispettivamente dal Responsabile del Settore 1 "AA.GG." e dal Responsabile del Settore 3 "Finanze";

Visto il parere del Collegio dei Revisori acquisito al protocollo dell'ente in data 21.03.2019 al n. 8632 ed allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

Acquisito, altresì, il parere favorevole espresso dal Segretario Generale in calce al presente atto in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti.

Con voti unanimi e favorevoli palesemente espressi dai presenti nelle forme di legge

DELIBERA

1. **DI APPROVARE** il “Piano triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2019/2021” e, nell'ambito di esso, il “Piano annuale delle assunzioni 2019”, provvedendo, nell'ottica di una maggiore efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, all’“assunzione a tempo indeterminato” delle seguenti unità di personale, da reclutare con contratto di lavoro subordinato come risultante dal prospetto che, distinto sotto la lettera B), si allega alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale che modifica e sostituisce la programmazione del fabbisogno approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria n. 18 del 24/09/2018;
2. **DI DARE ATTO** che, con riguardo al Piano annuale delle assunzioni per l'anno 2019:
 - a) il budget assunzionale, ancora disponibile, relativo al triennio 2016-2018 (risparmio turnover 2015-2017) è stato quantificato in Euro 93.192,73;
 - b) il budget assunzionale, ancora disponibile, relativo al 2019 (risparmio turnover 2018) è stato quantificato in Euro 173.905,10;
 - c) il budget assunzionale complessivo, ancora disponibile, è, pertanto, stato quantificato in Euro 267.097,83;
 - d) che la spesa complessiva da finanziare con il budget assunzionale è pari ad Euro 255.175,96;
 - e) che la spesa complessiva da non finanziare con il budget assunzionale, in quanto, si tratta di assunzioni ai sensi dell'art. 35-bis della legge 1 dicembre 2018, n. 132 di conversione del Decreto legge 4 ottobre 2018, n. 113 (così detto Decreto Sicurezza), è pari ad Euro 40.710,38;
3. **DI DEMANDARE** al Responsabile del Settore 1 “AA.GG.” l'attuazione del “Piano annuale delle assunzioni 2019” come sopra approvato;
4. **DI DISPORRE** che il Responsabile del Settore 1 “AA.GG.”, competente per la gestione del personale e per l'espletamento delle procedure di copertura dei posti vacanti, prima di procedere alle previste assunzioni, verifichi ed attesti il rispetto di tutti i vincoli, limiti e parametri previsti dalle normative vigenti di cui in premessa e la perdurante copertura finanziaria;
5. **DI RISERVARSI** la possibilità di modificare in qualsiasi momento la suddetta programmazione, approvata con il presente atto, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti sia in termini di esigenze assunzionali che in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;
6. **DI DARE ATTO** che il “Piano triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2019-2021” approvato con il presente atto è conforme alle disposizioni normative sui limiti di spesa in materia di assunzioni e che i provvedimenti di impegno della spesa e le relative coperture finanziarie verranno acquisite in occasione dell'attuazione dei singoli interventi programmati, nell'ambito delle idonee disponibilità di bilancio e fermo restando il rispetto del saldo di competenza nell'ambito degli obiettivi di finanza pubblica in tema di “pareggio di bilancio” nell'anno precedente e degli ulteriori vincoli e limitazioni in materia;
7. **DI RIDETERMINARE**, in coerenza con il “Piano triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2019-2021”, come sopra approvato, la “Dotazione Organica” dell'Ente, come risultante dal prospetto che, distinto sotto la lettera C), si allega alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale, dal quale risulta che la dotazione organica rideterminata:
 - a) conta complessivi 76 posti, di cui 63 posti full time (n. 1 cat. D3; n. 9 cat. D1; n. 24 cat. C; n. 27 cat. B1; n. 2 cat. A) e 13 posti part time (n. 2 posti di cat. C al 72,22%, n. 3 posti di cat. C al

66,66%, n. 1 posto di cat. C al 50,00%, n. 5 posti di cat. B1 al 72,22% e n. 2 posti di cat. A al 72,22%);

- b) è stata fissata al di sotto della soglia prevista dal D.M. 10 aprile 2017, che prevede un limite massimo consentito di 115 posti;
- c) prevede una spesa complessiva di Euro 1.405.910,21;
- d) consente un risparmio di spesa teorico complessivo:
 - di Euro 1.374.095,56 rispetto alla spesa teorica per la dotazione organica di cui alla DGC n. 253 del 09.11.2016, quantificata in Euro 2.780.005,76;
 - di Euro 176.233,66 rispetto alla spesa teorica per la dotazione organica di cui alla DCC n. 18 del 24.09.2018, quantificata in Euro 1.582.143,86;

- 8. DI SUBORDINARE** le assunzioni proposte, al rispetto della normativa in materia di personale tempo per tempo vigente;
- 9. DI DARE INCARICO** al Responsabile del Settore 1 “AA.GG.” di avviare le procedure di selezione relative al PTFP approvato con il presente atto;
- 10. DI DISPORRE** che copia del presente atto venga pubblicata, a cura del Responsabile del Settore 1 “AA.GG.”, sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione “Amministrazione Trasparente”, sottosezione “Personale/Dotazione Organica”

IL SEGRETARIO GENERALE

Attesta che il presente atto è conforme alle leggi, allo Statuto e ai Regolamenti dell'Ente ai sensi degli articoli 97 e 147 bis del TUEL 267/2000.

Il Segretario Generale
Dott.ssa Antonia CRIACO

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla presente deliberazione, , si esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi degli artt. 49 e 147-bis/1 del T.U. della legge sull'Ordinamento degli Enti Locali (Decreto Legislativo 18 Agosto 2000, n. 267).

li, 20/03/2019

Il Responsabile del Settore
f.to DOTT. SERGIO SCIGLITANO

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Sulla presente deliberazione si esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità contabile, ai sensi degli artt. 49 e 147-bis/1 del T.U. della legge sull'Ordinamento degli Enti Locali (Decreto Legislativo 18 Agosto 2000, n. 267).

li, 21/03/2019

Il Responsabile del Settore
f.to RAG. CESIRA ROMANIA

Letto, approvato e sottoscritto.

La Commissione Straordinaria

Il Segretario Generale
DOTT.SSA ANTONIA CRIACO

DOTT.SSA CARACCILO MARIA STEFANIA

DOTT.SSA MULE' MATILDE

DOTT. POLITO AUGUSTO

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale certifica che copia della presente deliberazione viene affissa, in data odierna, all'Albo Pretorio on-line e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.

li,

Il Segretario Generale
DOTT.SSA ANTONIA CRIACO

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Il sottoscritto Segretario Generale certifica che la presente deliberazione in data è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio on-line senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza ed è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs. n. 267/2000.

li,

Il Segretario Generale
DOTT.SSA ANTONIA CRIACO