**G.C. N. 187/15.11.2017**

**OGGETTO:** FABBISOGNO DEL PERSONALE. PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI PER IL TRIENNIO 2018-2020

# LA GIUNTA COMUNALE

Richiamata la propria precedente deliberazione n .96 de l16 maggio 2017 con la quale si è provveduto ad approvare in coerenza con i vincoli imposti dalla normativa vigente, il Documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2017-2019, Allegato 1 e relativi sub-allegati A-B , e il prospetto di sintesi delle azioni di reclutamento di personale a tempo indeterminato e determinato per gli anni 2017/2019;

dato atto che in data odierna è stata predisposta apposita delibera di aggiornamento della progammazione 2017 ;

RICORDATO

che, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 165/2001 le amministrazioni ispirano la loro organizzazione alla "funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità" che pertanto una corretta determinazione dei fabbisogni costituisce il presupposto necessario per un'efficace politica del personale in coerenza con la programmazione triennale ed annuale del fabbisogno del personale e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale;

che, per quanto disposto dall'art. 91, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, "*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" e che "gli organi di vertice delle amministrazioni 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 di personale*";

che, ai sensi dell'art. 91, comma 2, del richiamato D.Lgs. 267/00, gli Enti Locali ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;

VISTO

- l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n.449, che dispone 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*", tenendo in considerazione anche le assunzioni obbligatorie;
- l'art. 1, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e s.m. in base al quale l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, nel rispetto dell'articolo 97 della Costituzione è improntata al fine di:

- *"a) accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;*
- *b) razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;*
- *c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichici"*;

- l'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e s.m. 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 … previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa informazione delle organizzazioni sindacali rappresentative ove prevista nei contratti di cui all'articolo 9. Nei casi in cui processi di riorganizzazione degli uffici comportano l'individuazione di esuberi o l'avvio di processi di mobilità, al fine di assicurare obiettività e trasparenza, le pubbliche amministrazioni sono tenute a darne informazione, ai sensi dell'articolo 33, alle organizzazioni sindacali rappresentative del settore interessato e ad avviare con le stesse un esame sui criteri per l'individuazione degli esuberi o sulle modalità per i processi di mobilità. .."*.

- art. 6, comma 4-bis, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, che prevede che il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale e i suoi aggiornamenti siano elaborati su proposta dei competenti dirigenti che *"individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti"*;

- art. 36, commi 1 e 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, che prevedono che *"Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35. Per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti. Ferma restando la competenza delle amministrazioni in ordine alla individuazione delle necessità organizzative in coerenza con quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, i contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia dei contratti di lavoro a tempo determinato, dei contratti di formazione e lavoro, degli altri rapporti formativi e della somministrazione di lavoro ed il lavoro accessorio…";*

- art. 3, comma 101, della Legge 24 dicembre 2007, n. 244, che prevede che *"Per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale, la trasformazione del rapporto a tempo pieno puo' avvenire nel rispetto delle modalita' e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni. In caso di assunzione di personale a tempo pieno e' data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta"*;

- art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, che impongono agli Enti sottoposti al patto di stabilità il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, e individuano gli ambiti prioritari sui quali orientare le azioni di contenimento, nonché le principali voci da computare nel calcolo della spesa di personale;

- art. 76, comma 4, del Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con Legge 6 agosto 2008, n. 133, il quale prevede 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 …";*
- art. 14, comma 7, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122, che prevede che lo stesso divieto di cui al periodo precedente si applichi anche in caso di mancato rispetto della riduzione della spesa di personale;
- art. 33, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, come modificato dall'art. 16 della Legge 12 novembre 2011, n. 183, che stabilisce che gli Enti possano procedere ad assunzioni di personale, solo dopo aver annualmente accertato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà;
- art. 6, comma 3, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che stabilisce che gli Enti possano procedere ad assunzioni di personale solo a seguito di rideterminazione, con cadenza almeno triennale, della propria dotazione organica;
- art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, che stabilisce il divieto di procedere ad assunzioni di personale nel caso in cui non sia stato adottato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità;
- artt. 27 e 41, comma 2, del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, convertito con modificazioni dalla Legge 23 giugno 2014, n. 89, che stabiliscono il divieto di procedere ad assunzioni di personale per le amministrazioni che non abbiano rispettato gli obblighi previsti in materia di certificazione del credito e di tempi medi di pagamento di cui all'art. 4 del Decreto Legislativo 9 ottobre 2002, n. 231;
- art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, che prevede che le amministrazioni non possano procedere ad assunzioni di personale in caso di mancata adozione del Piano della Performance;
- art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 (come integrato dall'art. 11, comma 4bis, del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114), che prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa eccedere la spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009;
- art. 16, comma 1 quater, del Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, ha previsto che sono in ogni caso escluse dal vincolo di cui al precedente punto, le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato effettuate ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- art. 7, comma 6, del Decreto Legge 31 agosto 2013, n.101, convertito con Legge 30 dicembre 2013, n. 125, che prevede che "*le amministrazioni pubbliche procedono a rideterminare il numero delle assunzioni obbligatorie delle categorie protette sulla base delle quote e dei criteri di computo previsti dalla normativa vigente, tenendo conto, ove necessario, della dotazione organica come rideterminata secondo la legislazione vigente. All'esito della rideterminazione del numero delle assunzioni di cui sopra, ciascuna amministrazione è obbligata ad assumere a tempo indeterminato un numero di lavoratori pari alla differenza fra il*

*numero come rideterminato e quello allo stato esistente. La disposizione del presente comma deroga ai divieti di nuove assunzioni previsti dalla legislazione vigente…*";

- art. 16 del Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, che ha disposto l'abrogazione della lettera a) del comma 557 -art.1- legge n.296/2006
- Art.22 comma 2 del D.L. n .50 del 24.4.2017 che modificando l'art. 1 comma 228 della legge 28.12.2015 n. 208 consente, per gli anni 2017 e 2018 il turn over per i Comuni con popolazione superiore a 1000 abitanti fino al 75% del personale cessato nell'anno precedente fermo restando il vincolo relativo al rispetto delle tabelle definite per gli enti in dissesto in ordine al rapporto medio dipendenti popolazione che il D.M. Interno del 10.04.2017 ha fissato per il triennio 2017-2019 ,per la fascia di Comuni che interessa –da 20.000 a 59.999 abitanti ,in 1/146.
- art. 22, comma 15, del d.lgs 75/2017, dispone quanto segue: "*Per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria*".

**assunzioni di personale a tempo indeterminato accesso dall'esterno**

DATO ATTO che Il Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, ha introdotto, a decorrere dal 1 gennaio 2011, un regime assunzionale vincolato prevedendo, nello specifico, che gli Enti Locali, subordinatamente alla verifica del rispetto dei parametri di virtuosità, possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una percentuale predefinita della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente .

Che tale percentuale, fissata inizialmente al 20 per cento della spesa per cessazioni dell'anno precedente, è stata oggetto di revisione ad opera di diversi interventi normativi, che l'hanno rideterminata secondo i coefficienti nel seguito riportati.

| **ANNO** | **% DI SPESA CORRISPONDENTE CESSAZIONI ANNO PRECEDENTE** | **NORMATIVA DI RIFERIMENTO** | | |
|---|---|---|---|---|
| **2011** | **20%** spesa cessazioni anno **2010** | *art. 76, comma* | *7, DL* | *112/2008* |
| **2012** | **20%** spesa cessazioni anno **2011** | *art. 76, comma* | *7, DL* | *112/2008* |
| **2013** | **40%** spesa cessazioni anno **2012** | *art. 76, comma* | *7, DL* | *112/2008* |
| **2014** | **60%** spesa cessazioni anno **2013** | *art. 3, comma 5, DL 90/2014* | | |
| **2015** | **60%** spesa cessazioni anno **2014** | *art. 3, comma 5, DL 90/2014* | | |

| | | |
|---|---|---|
| **2016** | **25% -**spesa cessazioni anno **2015** di personale di qualifica non dirigenziale<br>**80%** spesa cessazioni anno **2015** di personale di qualifica dirigenziale | *art. 1, comma 228, L 208/2015*<br>*art. 3, comma 5, DL 90/2014* |
| **2017** | **(25%) 75%** spesa cessazioni anno **2016** di personale di qualifica non dirigenziale<br>**80%** spesa cessazioni anno **2016** di personale di qualifica dirigenziale | *art. 1, comma 228, L 208/2015*<br>*art. 3, comma 5, DL 90/2014*<br>*Art.22 comma 2 del D.L. n .50 del 24.4.2017* |
| **2018** | **(25%) 75%** spesa cessazioni anno **2017** di personale di qualifica non dirigenziale<br>**100%** spesa cessazioni anno **2017** di personale di qualifica dirigenziale | *art. 1, comma 228, L 208/2015*<br>*art. 3, comma 5, DL 90/2014*<br>*Art.22 comma 2 del D.L. n .50 del 24.4.2017* |

Che l'art. 3, comma 5, del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114, ha precisato che, a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile.

Che sulla base delle disposizioni del D.L.n. 90/2014, per come modificate dal D.L. n. 78/2015, le amministrazioni possono utilizzare, per la quota non utilizzata, i resti derivanti dalle capacità assunzionali del triennio precedente.

Che è stato chiarito che il calcolo del triennio precedente è "mobile", per cui non si deve fare riferimento in modo "statico" al triennio 2011/2013: nel 2018 il triennio di riferimento è costituito dalle capacità assunzionali residue del 2015/2017.

Dato atto che il Comune di Cecina può avvalersi della facoltà di cui all'art. 22 comma 2 del D.L. n .50 del 24.4.2017 elevando la spesa per cessazione 2017 al 75 % avendo un rapporto dipendente /popolazione inferiore a quello definito per gli enti in dissesto che il D.M. Interno del 10.04.2017 ha fissato per il triennio 2017-2019 ,per la fascia di Comuni che interessa –da 20.000 a 59.999 abitanti ,in 1/146. - (Comune di Cecina cens. 2011 abitanti 27992 numero dipendenti DM (= ab./146) 192 , numero dipendenti in servizio 160) ;

che, come si evince dal documento di programmazione 2018/2020 , allegato B – capacità assunzionale - il margine assunzionale 2018 - consente un assorbimento per un totale € 324.344,94 (pari al 75% del turn over 2017, oltre i resti assunzionali ancora disponibili degli anni 2016-2015 ) ;

Preso atto che la vigente normativa prevede che non possono procedere ad assunzioni di personale di qualsiasi tipo, le Amministrazioni che:

1) non hanno rispettato il patto di stabilità interno nell'anno precedente;
2) non hanno ridotto le spese di personale rispetto al valore medio del triennio 2011/2013;
3) non hanno effettuato la rideterminazione della dotazione organica nel triennio precedente;
4) non hanno effettuato la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale o situazioni di sovrannumerarietà;
5) non hanno approvato il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità;

6) non hanno adottato il Piano della Performance;
7) non hanno rispettato gli obblighi previsti in materia di certificazione del credito;

Rilevato

che con riferimento al parametro della ridotto le spese di personale rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, si evidenzia che la spesa di personale (calcolata sulla base delle voci individuate dall'art. 1, comma 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e delle indicazioni della circolare n. 9 del 17 febbraio 2006 della Ragioneria Generale delle Stato), ha avuto il seguente andamento negli anni 2011-2012-2013, registrando, pertanto, un valore medio riferito al triennio pari, **al netto delle voci escluse** a € **5.446.057,16.**

| | 2011 | 2012 | 2013 |
|---|---|---|---|
| TOTALE SPESA DI PERSONALE | 5.602.521,97 | 5.483.248,70 | 5.252.400,82 |
| SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013 | € 5.446.057,16 | | |

Che ,nella incertezza sulla individuazione delle voci escluse ,come si evince dall'allegato prospetto allegato A la spesa di personale prevista riferita agli anni 2018, 2019 e 2010 , avuto riguardo al piano del fabbisogno, rientra nei limiti previsti dall'art. 1, comma 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, con riferimento a tutti i diversi metodi di comparazione :

| | TRIENNIO | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|---|---|---|---|
| MEDIA TRIENNIO VOCI ESCLUSE | 5.446.057,16 | 5.272.550,74 | 5.272.550,74 | 5.272.550,74 |
| | | | | |
| MEDIA TRIENNIO senza alcuna voce esclusa | 6.953.473,37 | 6.945.086,46 | 6.945.086,46 | 6.945.086,46 |
| | | | | |
| MEDIA TRIENNIO voce escluse cat protette e contratti | 5.610.874,25 | 5.418.244,74 | 5.418.244,74 | 5.418.244,74 |

**Con riferimento al rispetto degli altri parametri si evidenzia**

- la dotazione organica del Comune di Cecina, è stata antecedentemente rideterminata con deliberazione di Giunta Comunale n. 167 del 13/08/2010 e con le successive deliberazioni di approvazione del fabbisogno di personale e sarà ulteriormente adeguata in fase di riassetto della macro struttura dell'ente a seguito di ulteriore analisi .

- la ricognizione annuale delle eccedenze,ha evidenziato - come attestato da apposite attestazioni dai Dirigenti dell'Ente agli atti del Servizio Risorse Umane – che presso il Comune di Cecina non risultano eccedenze di personale;

- il Comune di Cecina ha approvato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 158 del 30/08/2016, il Piano triennale delle Azioni Positive (P.A.P.) 2017/2019 ed è in fase di approvazione il nuovo piano 2018-2020

- con deliberazione di Giunta Comunale 20 del 10.2.2017, è stato approvato il piano della Performance anno 2017-2019 e ,come da regolamento di contabilità, entro 20 giorni dalla approvazione del bilancio 2018 sarà approvato il nuovo Peg – piano perfomance per l'anno 2018;

Con riferimento, infine, al parametro di virtuosità di cui **al punto 7**) **e 1)**, risultano rispettate ad oggi le condizioni previste dalla vigente normativa, relative all'obbligo di certificazione del credito e con riferimento al Punto 1) il Comune è in linea con il rispetto del patto di stabilità;

**Dato atto**

che le eventuali assunzioni saranno comunque attivate solo nella sussistenza all'attualità dei relativi presupposti, nel rispetto della normativa vigente;

che l'amministrazione intende avvalersi della disposizioni del sopra richiamato art. 22, comma 15, del d.lgs 75/2017 riservando al personale di ruolo ,con procedure selettive per la progressione e fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno , il 20 per cento dei posti di cat. D1 previsti nel piano del fabbisogni come nuove assunzioni dall'esterno;

## Dato atto altresì

che l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs n. 267/2000 Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;

**assunzioni obbligatorie**

**Dato atto** che, per quanto riguarda **le assunzioni obbligatorie**, il Servizio personale ha accertato che questa Amministrazione è tenuta ad assumere un lavoratore appartenente alle categorie protette, secondo gli obblighi stabiliti dagli articoli 3 e 18 della L. 12 marzo 1999, n. 68;

**rapporti di lavoro a tempo determinato**

VISTO il D.Lgs 15/06/2015 n. 81 in materia di rapporti di lavoro **a tempo determinato**;

CONSIDERATO che l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito in L. 122/2010 e s.m.i., relativamente alle assunzioni flessibili, applicabile a partire dal 2012 anche alle autonomie locali come norma di principio, prevede che tali assunzioni possano essere fatte nel limite del 50% della spesa sostenuta per l'anno 2009 per il solo personale del comparto pari ad €.134.421,33, elevata al 100% per i soli enti che abbiano rispettato il patto di stabilità;

DATO ATTO che è applicabile quanto previsto dall'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, secondo cui per le funzioni di polizia locale, in cui rientrano le assunzioni di agenti di polizia municipale stagionali, è prevista che gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, restando fermo che, comunque, la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 .

che l'assunzione di vigili stagionali risulta indispensabile per l'espletamento di funzioni fondamentali dell'ente al momento non fronteggiabili con diversi strumenti organizzativi, attesa la dimensione e la qualità della dotazione organica effettiva di personale dipendente a tempo indeterminato;

CONSIDERATO, in ordine a tale ultimo aspetto, che occorre tener presente che le forme di lavoro flessibile alle quali fa ricorso l'ente consistono nell'attivazione di un contenuto numero di assunzioni stagionali di agenti di polizia municipale, mediante utilizzo, in quest'ultimo caso, di una parte delle risorse provenienti dall'applicazione dell'art. 208 del Codice della Strada;

DATO ATTO che Il Sindaco ha rappresentato l'esigenza di disporre di personale di fiducia per lo svolgimento delle attività di indirizzo e controllo di sua competenza, nonché di supporto nei rapporti politico istituzionali in particolare con gli organi di stampa e di diffusione pubblica delle attività svolte dall'amministrazione al fine di favorire la conoscenza delle istituzioni, programmi e iniziative adottate, promuovendo così l'immagine dell'ente.

che dette esigenze possano essere soddisfatte con l' istituzione, mediante apposito distinto atto, di un ufficio in Staff al Sindaco, ai sensi dell'art. 90 del TUEL e dell'art. 6 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi che operino in stretta contiguità con il Sindaco e la cui attività sia strumentale all'esercizio delle funzioni di indirizzo e controllo dell'organo politico.

RITENUTO di destinare le risorse rimanenti sulle assunzioni a tempo determinato alle scuole dell'infanzia e scuole materne comunali e a copertura di esigenze straordinarie ed in altre funzioni fondamentali in modo da evitare l'interruzione –disfunzione di pubblico servizio ;

DATO ATTO che l'Amministrazione , stante la vacanza della figura dirigenziale nel settore finanziario, in attesa di una rivisitazione e valutazione complessiva della macrostruttura dell'ente e conseguente dotazione organica dirigenziale , vista anche la futura cessazione (1.12.2018) di altro Dirigente , ha previsto fin dal 2017 di ricoprire il posto vacante attraverso un incarico ex art. 110 comma 1 del d.lgs n.267/00 in corso di definizione ;

Che sono escluse dal vincolo di cui al precedente punto, le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato effettuate ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 posto che con la legge del 7 agosto 2016, n. 160,di conversione con modificazioni del D.L. 24 giugno 2016, n. 113,è stato introdotto all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, dopo l'ottavo periodo, il seguente: "Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267".

Che in ogni caso tale spesa rientrerebbe nei limiti di analoga spesa sostenuta nel 2009 ;

RITENUTO di adeguare la propria azione amministrativa in materia di programmazione delle assunzioni in coerenza con quanto previsto dalle normative suddette;

Ritenuto di consentire mobilità in uscita solo nel caso di mobilità per compensazione tra enti soggetti alle medesime limitazioni e requisiti tali da qualificare la cessazione /assunzione neutra ai fini finanziari e di spesa di personale o comunque subordinate alla contestuale copertura del posto che si renderebbe vacante ;

Ritenuto di fornire apposito indirizzo in ordine alle nuove assunzioni sia dall'esterno che tramite mobilità al fine di prevedere un obbligo di permanenza presso l'ente non inferiore a tre anni e fino a cinque anni.

RITENUTO pertanto di modificare la programmazione delle assunzioni di personale relativamente al 2018/2020 così come riportato nel dispositivo del presente atto e nell'allegato documento di programmazione 2018/2020 , prendendo atto del sostanziale rispetto di cui all'art. 19 del D.Lgs. 81/2015 in materia di assunzioni a tempo determinato;

CONSIDERATO che per tutto il periodo 2018-2020 gli atti di programmazione fanno prevedere il contenimento entro i termini di Legge della spesa del personale in valore assoluto;

RICHIAMATO l'art. 19, comma 8 della legge 28 dicembre 2001, n. 448, che dispone che, a decorre dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'art. 2 del D.Lgs. 267/2000 accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa;

TENUTO CONTO delle cessazioni verificatesi nel, 2017 e quelle previste nel periodo 2018-2019;

CONSIDERATO altresì che, per l'incidenza della spesa prevista dal piano sul bilancio annuale e soprattutto sui futuri esercizi e per il fatto che la rilevazione dei fabbisogni ha comunque una valenza pluriennale, l'Amministrazione procederà annualmente ad un aggiornamento del piano tenendo conto delle oggettive necessità verificatesi in seguito a cessazioni di personale al momento non prevedibili;

DATO ATTO che il presente atto è propedeutico all'approvazione dello schema di bilancio 2018/2020 ed aggiornamento del DUP 2018/2020 da adottare nella presente seduta per cui il parere dell'Organo di Revisione sul presente atto sarà acquisito unitamente a tale atto;

PRESO ATTO che la presente programmazione del fabbisogno di personale sarà oggetto di comunicazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) dell'Ente ed alle Organizzazioni Sindacali;

RITENUTO pertanto di approvare il piano occupazionale per il triennio 2018/2020 ;

ACQUISITO il parere di regolarità tecnica e di regolarità contabile allegato al presente provvedimento, di cui costituisce parte integrante;

Con voti unanimi palesemente resi;

**D E L I B E R A:**

1) Di approvare, per le motivazioni in premessa esplicitate, in coerenza con i vincoli imposti dalla normativa vigente, il Documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2018-2020, Allegato 1 e relativi sub-allegati A-B , e il seguente prospetto di sintesi delle

azioni di reclutamento di personale a tempo indeterminato e determinato nelle riferibilità appresso indicate:

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE 2018:

**TEMPO INDETERMINATO**

| | CAT. GIUR. | N. | PROFILO PROFESSIONALE | REGIME ORARIO | MODALITA' ASSUNZIONE | SETTORE DI ASSEGNAZIONE | UTILIZZO BUDGET ANNO 2018 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1** | | 1 | | | Categorie protette | | **€ 0** |
| | | | | | | | |
| **1** | **D1** | **1** | **ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO** | Tempo pieno | **Accesso dall'esterno** scorrimento graduatoria o concorso | SETTORE FINANZIARIO | **€ 37.363** |
| **2** | **D1** | **1** | **ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO** | Tempo pieno | **Accesso dall'esterno** scorrimento graduatoria o concorso | SETTORE SEMPLIFICAZIONE AMM.VA | **€ 37.363** |
| **3** | **D1** | **1** | **ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO** | Tempo pieno | **Accesso dall'esterno** scorrimento graduatoria o concorso | SETTORE SEMPLIFICAZIONE AMM.VA | **€ 37.363** |
| **4** | **D1** | **1** | **ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO** | Tempo pieno | **Progressione verticale** | SETTORE SEMPLIFICAZIONE AMM.VA | **€ 2.597** |
| **5** | **D1** | **1** | **ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO** | Tempo pieno | **Accesso dall'esterno** scorrimento graduatoria o concorso | SETTORE SERVIZI ALLE IMPRESE E AL CITTADINO | **€ 37.363** |
| **6** | **D1** | **1** | **ISTRUTTORE DIRETTIVO –Ass.te sociale** | Tempo pieno | Mobilità ex art.30 D.Lgs. n. 165/2001 | SETTORE SERVIZI ALLE IMPRESE E AL CITTADINO | **€ 0** |
| **7** | **D1** | **1** | **ISTRUTTORE DIRETTIVO –Ass.te sociale** | Tempo pieno | Mobilità ex art.30 D.Lgs. n. 165/2001 | SETTORE SERVIZI ALLE IMPRESE E AL CITTADINO | **€ 0** |
| **8** | **D1** | **1** | **ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO** | Tempo pieno | **Accesso dall'esterno** scorrimento graduatoria o concorso | SETTORE PROGETTAZIONE SOSTENIBILE | **€ 37.363** |
| **9** | **C** | **1** | **ISTRUTTORE tecnico** | Tempo pieno | **Accesso dall'esterno** scorrimento graduatoria o concorso | SETTORE PROGETTAZIONE SOSTENIBILE | **€ 34.766** |
| **10** | **C** | **1** | **ISTRUTTORE tecnico** | Tempo pieno | Mobilità ex art.30 D.Lgs. n. 165/2001 | SETTORE SERVIZI ALLE IMPRESE E AL CITTADINO | **€ 0** |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **11** | **C** | **1** | **ISTRUTTORE Amm.vo educatore** | Tempo pieno | Mobilità ex art.30 D.Lgs. n. 165/2001 | SETTORE SERVIZI ALLE IMPRESE E AL CITTADINO | **€ 0** |
| **12** | **C** | **1** | **ISTRUTTORE AMM.VO** | Tempo pieno | Mobilità ex art.30 D.Lgs. n. 165/2001 | SETTORE SERVIZI ALLE IMPRESE E AL CITTADINO | **€ 0** |
| **13** | **C** | **1** | **ISTRUTTORE tecnico** | Tempo pieno | Mobilità ex art.30 D.Lgs. n. 165/2001 | SETTORE SEMPLIFICAZIONE AMM.VA | **€ 0** |
| **14** | **C** | **1** | **ISTRUTTORE AMM.VO** | Tempo pieno | **Accesso dall'esterno** scorrimento graduatoria o concorso | SETTORE SEMPLIFICAZIONE AMM.VA | **€ 34 766** |
| **15** | **C1 PM** | **1** | **ISTRUTTORE PM** | Tempo pieno | Mobilità ex art.30 D.Lgs. n. 165/2001 | U.O.A Polizia Mucipale | **€ 0** |
| **16** | **B3** | **1** | **COLLABORATORE TECNICO** | Tempo pieno | Mobilità ex art.30 D.Lgs. n. 165/2001 | SETTORE SEMPLIFICAZIONE AMM.VA | **€ 0** |
| **17** | **B3** | **1** | **COLLABORATORE TECNICO** | Tempo pieno | Mobilità ex art.30 D.Lgs. n. 165/2001 | SETTORE SEMPLIFICAZIONE AMM.VA | **€ 0** |
| **18** | **C1** | 1 | **ISTRUTTORE AMM.VO** | Tempo pieno | Mobilità ex art.30 D.Lgs. n. 165/2001 | SETTORE AFFARI GENERALI | **€ 0** |
| | | | | | | | **€ 258.947** |

**TEMPO DETERMINATO**

- Un Dirigente ex art. 110 comma 1 d.lgs n. 267/2000
- Unità stagionali istruttori vigilanza Cat. C per esigenze stagionali "a progetto" secondo le indicazioni del Responsabile del Corpo di P.M nei limiti della spesa inserita in bilancio e dei vincoli normativi in materia;
- Una unità cat D1 p.t 30 ore da destinare ad Ufficio di Staff art. 90 d.lgs 267/2000
- Unità di personale nei limiti assunzionali per funzioni fondamentali in modo da evitare l'interruzione di pubblico servizio o esigenze straordinarie;

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE 2019:

**TEMPO INDETERMINATO**

| | CAT. GIUR. | N. | PROFILO PROFESSIONALE | REGIME ORARIO | MODALITA' ASSUNZIONE | SETTORE DI ASSEGNAZIONE | UTILIZZO BUDGET ANNO 2018 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | DIR | 1 | DIRIGENTE | Tempo pieno | **Accesso dall'esterno** scorrimento graduatoria o concorso | | € 101.289,40 |
| 2 | DIR | 1 | DIRIGENTE | Tempo pieno | **Mobilità** | | 0 |
| 3 | D1 | 1 | ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO | Tempo pieno | **Accesso dall'esterno** scorrimento graduatoria o concorso | SETTORE FINANZIARIO | € 37.363 |
| 4 | C1 | 1 | ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO | Tempo pieno | **Accesso dall'esterno** scorrimento graduatoria o concorso | SETTORE SERVIZI ALLE IMPRESE E AL CITTADINO | € 34.766 |
| | | | | | | | € 173.419 |

**TEMPO DETERMINATO**

- Un Dirigente ex art. 110 comma 1 d.lgs n. 267/2000
- Unità stagionali istruttori vigilanza Cat. C per esigenze stagionali "a progetto" secondo le indicazioni del Responsabile del Corpo di P.M nei limiti della spesa inserita in bilancio e dei vincoli normativi in materia;
- Una unità cat D1 p.t 30 ore da destinare ad Ufficio di Staff art. 90 d.lgs 267/2000
- Unità di personale nei limiti assunzionali per funzioni fondamentali in modo da evitare l'interruzione di pubblico servizio o esigenze straordinarie;

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE 2020

**TEMPO INDETERMINATO**

- Copertura a parità di costo dei posti eventualmente vacanti a seguito di dimissioni dal servizio;

**TEMPO DETERMINATO**

- Nei limiti di spesa ammissibili .

2) Di prendere atto che le eventuali assunzioni saranno attivate solo nella sussistenza all'attualità dei relativi presupposti, nel rispetto della normativa vigente;

3) Di dare atto che le assunzioni con accesso dall'esterno, concorso o scorrimento graduatoria, sono comunque subordinate all'espletamento delle mobilità obbligatorie e volontarie;

4) Di consentire mobilità in uscita solo nel caso di mobilità per compensazione tra enti soggetti alle medesime limitazioni e requisiti tali da qualificare la cessazione /assunzione neutra ai fini finanziari e di spesa di personale o comunque subordinate alla contestuale copertura del posto che si renderebbe vacante ;

5) Di fornire apposito indirizzo in ordine alle nuove assunzioni sia dall'esterno che tramite mobilità al fine di prevedere un obbligo di permanenza presso l'ente non inferiore a tre anni .

6) Di dare atto che la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata con il presente atto potrà, comunque, essere oggetto di ulteriori modifiche, qualora dovessero sopravvenire nuove e diverse esigenze conseguenti a mutamenti del quadro normativo di riferimento e agli sviluppi del processo di riorganizzazione dell'Ente;

7) di dare atto che , in attesa dei rinnovi contrattuali la determinazione dei fondi sia per il personale del comparto che per la dirigenza è previsto nei medesimi termini dell'anno 2017;

8) Di pubblicare la presente deliberazione sul sito web istituzionale dell'ente nella sezione "Amministrazione Trasparente" e di trasmettere copia del presente atto alle Organizzazioni Sindacali e alle Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.);

Di dichiarare il presente atto, con separata ed unanime votazione, immediatamente eseguibile ai sensi del 4° comma, dell'art. 134 del D.Lgs. 18.08,.2000 n° 267.

--- ---