

Copia di Deliberazione della Giunta Comunale

<p>N. 20 Data 27/02/2019</p> <p>Classifica III.2</p>	<p>Oggetto: APPROVAZIONE PRIMA TRANCHE DEL PIANO TRIENNALE PER IL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2019/2021 IN ADERENZA ALLE LINEE DI INDIRIZZO PER LA PIANIFICAZIONE DEL PERSONALE DI CUI ALL'ART. 6-TER DEL D. LGS. N. 165/2001 E SS.MM.II.</p>
--	--

L'anno Duemiladiciannove il giorno ventisette del mese di Febbraio alle ore 12:30 in San Benedetto del Tronto, nella Residenza Municipale, convocata nei modi e termini di legge si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone dei signori:

	Nome	Carica	Presente	Assente
1)	PIUNTI PASQUALINO	Sindaco	S	
2)	ASSENTI ANDREA	Vice Sindaco	S	
3)	TRAINI ANDREA	Assessore	S	
4)	OLIVIERI FILIPPO	Assessore		S
5)	TASSOTTI PIERLUIGI	Assessore	S	
6)	CARBONI EMANUELA	Assessore	S	
7)	RUGGIERI ANNALISA	Assessore		S
8)	BAIOCCHI ANTONELLA	Assessore	S	

Partecipa il Vice Segretario Generale, ROSATI ANTONIO

Il Sindaco, PIUNTI PASQUALINO in qualità di Presidente, constatata la validità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e pone in discussione la proposta di deliberazione indicata in oggetto

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: APPROVAZIONE PRIMA TRANCHE DEL PIANO TRIENNALE PER IL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2019/2021 IN ADERENZA ALLE LINEE DI INDIRIZZO PER LA PIANIFICAZIONE DEL PERSONALE DI CUI ALL'ART. 6-TER DEL D. LGS. N. 165/2001 E SS.MM.II.

VISTA la proposta del Responsabile del procedimento, qui di seguito integralmente riportata:

Premesso che:

- L'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle Amministrazioni Pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge n. 482/1968;
- A norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000, gli organi di vertice delle Amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- A norma dell'art. 1, comma 102, della L. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 comma 2 e dell'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

Richiamato altresì l'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 3-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Atteso che:

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 151 del 3 luglio 2018, questo Ente ha adottato il Piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2018-2020, con conseguente adeguamento del quadro di assegnazione delle dotazioni organiche nel rispetto del principio dell'invarianza della spesa;
- in data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 le *“linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA”* emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare:
 - a) *“... 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”* (art. 4 comma 2);
 - b) *“In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale*

limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente” (art. 4, comma 3);

- c) *“Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall’ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l’ordinamento professionale dell’amministrazione, 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’articolo 20, comma 3, del d. lgs. n. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell’ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge” (precisazione del decreto 8 maggio 2018);*
- la Corte dei Conti, Sezione Regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione 13 luglio 2018 n. 111 ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene 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 e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall’art.6 del d.lgs n.165/2001, come modificato dall’art. 4 del d.lgs. n. 75/2017, dove si afferma che *“la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”*, considerando quale valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Sezione Autonomie deliberazione n. 27/2015);

Richiamate inoltre:

- la delibera di Giunta Comunale n. 259 del 4/12/2018, con la quale, tra l’altro, è stata approvata la rimodulazione della dotazione organica dell’Ente (più esattamente del Piano di assegnazione delle dotazioni organiche ai Settori dell’Ente, in ossequio all’art. 21 c. 3 del vigente Regolamento degli uffici e dei servizi), nel rispetto del principio dell’invarianza della spesa ex art. 6 D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii;
- la delibera di Giunta Comunale n. 279 del 18/12/2018, ad oggetto *“Assunzione obbligatoria n. 1 “Centralinista Non Vedente” Cat. B1 a tempo pieno ed indeterminato in ottemperanza alla L. 113/85. Integrazione e rettifica D.G.M. n. 151/2018”*;

Atteso che, con delibera di Giunta Comunale n. 6 del 24/01/2019, ad oggetto *“Riconoscione per l’anno 2019 di eventuali situazioni di soprannumero ed eccedenza di personale”*, si è dato atto, in ordine al novellato art. 33 del D.Lgs. n. 165/2011 e in esito alla ricognizione tempestivamente effettuata dai Dirigenti competenti (come da documentazione agli atti del procedimento), dell’assenza di personale in eccedenza o in soprannumero per l’anno 2019 in tutti i settori comunali;

Preso atto inoltre che:

- l’art. 6, comma 6, del novellato D. lgs.165/01 sancisce il divieto di assumere nuovo personale (medesima sanzione è, inoltre, disposta in presenza del mancato rispetto dei vincoli finanziari e la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni), sia per

l'omessa adozione del PTFP, sia per gli adempimenti previsti di inoltro entro trenta giorni dall'approvazione del PTFP (articoli 6 e 6-ter, comma 5, del d.lgs.165/01);

- l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017 prevede che “... *In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo*”, mentre le linee di indirizzo del decreto ministeriale prevedono che “*la sanzione del divieto di assumere si riflette sulle assunzioni del triennio di riferimento del nuovo piano senza estendersi a quelle disposte o autorizzate per il primo anno del triennio del piano precedente ove le amministrazioni abbiano assolto correttamente a tutti gli adempimenti previsti dalla legge per il piano precedente*”, precisando quindi che “*sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati*”;
- secondo le linee di indirizzo citate, gli enti locali che avessero correttamente adottato ed approvato il piano triennale delle assunzioni 2018-2020 potrebbero procedere alla conclusione delle procedure di assunzioni in esse contenute anche in assenza di adeguamento alle disposizioni previste dal d.lgs. n. 75/2017;
- le citate linee di indirizzo hanno precisato che l'elaborazione del Piano triennale del Fabbisogno del Personale non cambia la sua procedura di approvazione, che resterà pertanto identica a quella fino ad oggi seguita dagli Enti Locali;
- il Piano deve svilupparsi in prospettiva triennale e **deve essere adottato annualmente**, con la conseguenza che, di anno in anno, può essere modificato in relazione alle mutate esigenze del contesto normativo, organizzativo o funzionale; l'eventuale modifica in corso di anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve in ogni caso essere adeguatamente motivata;
- il Piano, infine, deve essere oggetto di pubblicazione in “Amministrazione trasparente” nell'ambito delle informazioni di cui all'art.16 del D. Lgs. n. 33/2013 (Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato), unitamente al Conto annuale del personale;

Precisato che:

- tutte le procedure finalizzate alle assunzioni previste, per l'annualità 2018, all'interno della programmazione effettuata con la citata Delibera di Giunta Comunale n. 151/2018 e la successiva delibera di modifica/integrazione n. 279/2018 sono state avviate e sono pressoché giunte a conclusione, con esito positivo;
- Tenuto conto delle numerose cessazioni intervenute nel corso del 2018, unitamente alla complessità e alla tempistica delle procedure assunzionali, nelle more dell'approvazione del bilancio di previsione finanziario relativo al triennio 2019/2021, è necessario procedere a riformulare il piano triennale del fabbisogno del personale in stretta aderenza alle citate linee guida, onde consentire di programmare con maggiore aderenza ai fabbisogni dell'ente ed attivare tempestivamente le procedure legate alle assunzioni per l'annualità 2019, nei limiti della capacità assunzionale dell'ente data dalle attuali disponibilità di bilancio e nel rispetto delle vigenti normative in materia di *turn over* del personale;
- la capacità assunzionale dell'Ente è rappresentata dai fondi stanziati attualmente in bilancio sullo specifico Capitolo “Fondo nuove assunzioni”, che risulta, alla data attuale, così valorizzato:
 1. esercizio 2019: € 230.000,00;
 2. esercizio 2020: € 209.620,00;
 3. esercizio 2021: si resta in attesa di definire, con il prossimo bilancio di previsione 2019-2021 l'importo da inserire;
- a seguito dell'approvazione del bilancio di previsione finanziario relativo al prossimo triennio 2019/2021, si provvederà tempestivamente ad integrare la presente programmazione con quella

relativa all'annualità 2021, ed eventualmente, qualora ne ricorrano i presupposti normativi e vi siano ulteriori disponibilità finanziarie, ad integrare le previsioni assunzionali anche delle annualità 2019 e 2020, oggetto della presente programmazione;

Considerato, in proposito, il quadro normativo vigente in materia di contenimento delle spese del personale:

- l'art. 1 comma 557 della legge n. 296/2006 e ss.mm.ii., secondo cui “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 rimodulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti di intervento: (omissis...)”;
- l'art. 1 comma 557-quater della medesima disposizione normativa, secondo cui, a decorrere dall'anno 2014, gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della citata disposizione, ossia del triennio 2011/2013;
- la deliberazione della Sezione delle autonomie n. 25/SEZAUT/2014/QMIG (richiamata dalla n. 27/SEZAUT/2015/QMIG), che ha enunciato il seguente principio di diritto: “A seguito delle novità introdotte dal nuovo art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006, il contenimento della spesa di personale va assicurato rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali. Nel delineato contesto, le eventuali oscillazioni di spesa tra un'annualità e l'altra, anche se causate da contingenze e da fattori non controllabili dall'ente, trovano fisiologica compensazione nel valore medio pluriennale e nell'ampliamento della base temporale di riferimento”. Secondo tale orientamento, “il comma 557-quater ancora quindi la riduzione della spesa del personale ad un parametro temporale fisso e immutabile, individuato nel valore medio di spesa del triennio antecedente alla data di entrata in vigore dell'art.3, comma 5-bis, del d.l. n.90/2014, ossia del triennio 2011/2013, caratterizzato da un regime vincolistico-assunzionale e di spesa- più restrittivo” (deliberazione n. 16/SEZAUT/2016/QMIG);
- l'orientamento espresso dalle sezioni riunite della Corte dei Conti per il quale per verificare il limite della spesa di personale è necessario fare riferimento al dato degli impegni (Sezioni riunite, deliberazione n. 27/CONTR/2011);
- la recente deliberazione della Corte dei Conti Sezione regionale di Controllo per la Puglia, n. 111 del 13/07/2018, riepilogativa delle varie pronunce interpretative della Corte dei Conti in merito alle modalità di computo delle spese di personale in relazione alla verifica del predetto limite, anche con esplicito richiamo alle *Linee Guida per il fabbisogno di Personale*;

Evidenziato altresì che:

- la riforma modifica il concetto stesso di dotazione organica, in quanto quest'ultima, sebbene non soppressa, deve essere ora costruita a valle della pianificazione dei fabbisogni, nel rispetto del vincolo fondamentale della neutralità finanziaria della rimodulazione della stessa; la dotazione organica, secondo la nuova impostazione, coincide con un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge (per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 – spesa media triennio 2011/2013 – e 562 – spesa anno 2008 – della L. n. 296/2006);
- nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente locale può procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati;

- pertanto, la dotazione organica potenziale massima espressa in valori finanziari è pari, per il Comune di San Benedetto del Tronto, ad € **12.623.489,19** (valore medio di spesa triennio 2011/2013);

Dato atto inoltre della sussistenza di tutti i prerequisiti assunzionali:

- aver effettuato periodicamente e comunque nel rispetto dei tempi e delle indicazioni di legge e del Regolamento dell'Ente, la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche nonché la programmazione triennale del fabbisogno di personale, secondo quanto previsto dal citato art. 6 c. 6 del D. Lgs. n. 165/2001;
- aver effettuato, come sopra anticipato, la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del medesimo D.Lgs. n. 165;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 10/02/2018, si è provveduto all'”Approvazione nota di aggiornamento al documento unico di programmazione 2018/2020, schema di bilancio di previsione finanziario 2018/2020 e relativi allegati”;
- con delibera di Consiglio Comunale n. 18 del 12/05/2018 si è provveduto all'”Esame ed approvazione del rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2017”;
- con D.G.C. n. 261 del 4.12.2018, è stato approvato l'aggiornamento anni 2018/2020 del PEG, del Piano degli Obiettivi e del Piano della Performance, precedentemente approvato con D.G.M. n. 117 del 5/06/2018;
- con delibera di Consiglio Comunale n. 47 del 29/09/2018, si è provveduto all'approvazione del Bilancio Consolidato del Comune di San Benedetto del Tronto;

Richiamata in merito la legge di stabilità per il 2017 (n. 232/2016, comma 475), la quale dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali a partire dall'esercizio 2017, il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipo logia contrattuale, con applicazione a partire dall'esercizio 2018;

Preso atto, al riguardo, che:

- il Comune di San Benedetto del Tronto, come evidenziato all'interno della citata delibera n. 6/2018 (ed in particolare dagli allegati alla nota integrativa al bilancio di previsione) è rispettoso del disposto normativo sopra citato, di cui alla Legge di Stabilità per il 2017, così come di tutti i vincoli di finanza pubblica attualmente vigenti;
- il Comune di San Benedetto del Tronto non versa in condizione di deficitarietà strutturale e di dissesto, così come evidenziato dalle apposite certificazioni allegate alla delibera citata;
- con delibera di Giunta Comunale n. 216/2016 è stato approvato il Piano Triennale 2017/2019 di Azioni Positive in materia di Pari opportunità (di cui all'art. 48 c. 1 del D. Lgs. n. 198/2006);

Atteso che, in materia di *turn over* del personale:

- la “facoltà assunzionale” di un ente, intesa come la possibilità di assumere nuovo personale in un determinato anno sulla base delle cessazioni avvenute nell'anno precedente, si calcola applicando una percentuale, detta di *turn over*, stabilita dalla legge, alla spesa del personale cessato, nell'anno successivo alla cessazione del personale stesso;
- la spesa di ogni cessazione dell'anno precedente deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di effettiva cessazione dal servizio (delibera Corte dei Conti Sez. Autonomie n. 28/2015);
- la spesa di ogni assunzione con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in analogia con quanto precedentemente indicato, deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di assunzione prevista nello strumento di programmazione;
- le disposizioni vincolistiche in materia di assunzioni a tempo indeterminato, previste dall'art. 1, comma 228, della L. n. 208/2015, erano vigenti nel periodo 2016/2018;

- il vincolo in materia di assunzioni a tempo indeterminato per il 2019 è invece contenuto nell'art. 3 comma 5, del D. Lgs. n. 90/2014 (“Semplificazione e flessibilità nel turn over”), convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014 e ss.mm.ii., il quale prevede che, per gli enti locali sottoposti ai vincoli di finanza pubblica, con popolazione sopra i 1.000 abitanti, a partire dall'anno 2019, è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato (per tutte le tipologie di personale) nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;
- la nota operativa ANCI sulle assunzioni personale di polizia locale ex art. 35 bis del D.lgs. n. 113/2018 convertito con modificazioni in legge n. 132/2018, con cui si specifica che nel budget assunzionale complessivo dell'Ente possono essere computate anche le cessazioni intervenute negli anni precedenti (a partire dal 2018) nell'ambito del personale assegnato all'area di vigilanza dell'ente (polizia locale);

Preso atto che:

- l'art. 1, comma 47, della legge 311/2004 prevede che *“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 organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il Patto di Stabilità interno per l'anno precedente”*;
- la deliberazione della Corte dei Conti n. 70/2016/SRCPIE/PAR Sezione Piemonte, così come la n. 80/2011/PAR della sezione Lombardia, stabiliscono che *“la mobilità anche intercompartimentale, è ammessa in via di principio, ai sensi dell'art. 1 c. 47 della legge n. 311/2004, tra amministrazioni sottoposte a discipline limitative anche differenziate, in quanto modalità di trasferimento di personale che non dovrebbe generare alcuna variazione nella spesa sia a livello del singolo ente che del complessivo sistema di finanza pubblica locale; poiché possano essere ritenute neutrali (e quindi non assimilabili ad assunzioni/dimissioni), le operazioni di mobilità in uscita e in entrata devono intervenire tra enti entrambi sottoposti a vincoli di assunzioni e di spesa ed in regola con le prescrizioni del patto di stabilità interno e rispettare gli obiettivi legislativi finalizzati alla riduzione della spesa e le disposizioni sulle dotazioni organiche”*;
- ai sensi dell'art. 14, comma 7 del D.L. 95/2012, *“le cessazioni dal servizio per processi di mobilità non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over”*;
- la mobilità tra enti continua ad essere ammessa tra amministrazioni sottoposte a disciplina limitativa, in quanto modalità di trasferimento che non genera variazione della spesa complessiva, ovvero operazione neutra per la finanza pubblica, non qualificabile come assunzione da parte dell'Amministrazione ricevente (nel senso che i nuovi ingressi non vengono imputati alla quota di assunzioni normativamente prevista), come ribadito dall'art. 14 comma 7 del D.L. n. 95/2012 (a patto che anche l'amministrazione “cedente” sia sottoposta, come quella ricevente, alla disciplina delle limitazioni delle assunzioni, come sopra già specificato);

Atteso inoltre che:

- i vincoli assunzionali di cui all'art. 3 del D.L. n. 90/2014 non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo, ai sensi del c. 6 dello stesso art. 3 citato;
- con riferimento a tali adempimenti, il Comune di San Benedetto ha interamente assolto i propri obblighi;

Evidenziato che:

- l'art. 3, comma 5 del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014, così come successivamente modificato dall'art. 4, c. 3 del D.L. n. 78/2015, stabilisce che è consentito utilizzare anche i **residui** ancora disponibili delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente, da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti a **ritroso**, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni (Delibera Corte dei Conti Sez. Autonomie n. 28/2015);
- la norma fa espresso riferimento ai “*residui...delle quote percentuali delle facoltà assunzionali*”, quindi quello che si può cumulare sono i residui delle facoltà assunzionali (già calcolate sulla spesa del personale cessato con la percentuale stabilita dalla normativa nell'anno di riferimento);
- la deliberazione n. 70 del 28.09.2017 della Corte dei Conti della Sardegna afferma che, in relazione alle modalità di calcolo dei resti delle capacità assunzionali da parte degli enti locali, “*I resti delle pregresse capacità assunzionali, che vanno ad aggiungersi alla capacità assunzionale c.d. di competenza, devono essere conservati nella misura con cui sono stati quantificati nel periodo in cui è stata determinata la capacità assunzionale non utilizzata, sulla base delle percentuali di turn over allora vigenti. Tale interpretazione è fondata sul criterio di adottare la regola in vigore al momento del compimento dell'atto, e cioè della maturazione del resto (tempus agit actum)*”;

Richiamate in merito:

- la determinazione dirigenziale n. 1258 del 27/10/2017, ad oggetto “*Presenza d'atto dei residui delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio 2014/2016*”
- la determinazione dirigenziale n. 175 del 23/02/2018, ad oggetto “*Quantificazione resti capacità assunzionale triennio 2015/2017*”;

Evidenziato che si procederà all'esatta quantificazione dei resti della capacità assunzionale triennio 2016-2018, passaggio fondamentale e di carattere propedeutico alla formulazione di un corretto piano triennale di fabbisogno di personale a tempo indeterminato, nel rispetto della vigente normativa, non appena saranno ultimati tutti i procedimenti di assunzione relativi al precedente anno di programmazione (2018), in quanto i resti devono risultare a seguito di assunzioni formalizzate;

Atteso che, per il Comune di San Benedetto del Tronto, la facoltà assunzionale complessiva è ricostruita, in relazione al triennio 2019/2021, sulla base della documentazione agli atti del procedimento relativa alle cessazioni, dalla tabella sottostante:

Anno	Cessazioni - competenze pure (stipendio annuo inclusa 13 [^] mensilità, indennità di comparto, indennità di vacanza contrattuale* ed elemento perequativo*)	Tipologia personale	Capacità assunzionale annua (100%)	Totale
2018	€ 315.366,56	Personale ordinario	€ 315.366,56	€ 391.212,01
	€ 75.845,45	Polizia locale	€ 75.845,45	
2019	€ 43.766,24	Personale ordinario	€ 43.717,98	€ 43.717,98
	-----	Polizia locale	-----	
2020	€ 160.771,89	Personale ordinario	€ 160.771,89	€ 160.771,89
	-----	Polizia locale	-----	
	€ 43.625,66	Personale Dirigente	€ 43.625,66	€ 43.625,66

* da prevedere ai sensi della nuova legge di bilancio (L. n. 145/2018), art. 1 comma 440

Richiamate le nuove disposizioni previste dalla Legge di bilancio, in materia di personale, per il 2019 (L. n. 145/2018):

1. a decorrere dal 2019, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 c. 2 del D. Lgs. n. 165/2001 (tra cui anche gli Enti Locali), procedono al reclutamento del personale secondo modalità semplificate individuate con apposito decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, che sarà adottato entro due mesi dalla data di entrata in vigore della stessa legge di bilancio 2019 (ovvero entro il 28/02/2019); fino a tale data, il reclutamento avviene secondo le modalità stabilite dalla normativa vigente;
2. le graduatorie dei concorsi pubblici banditi successivamente al 1 gennaio 2019 sono utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso (commi 361 e 365); non sarà più possibile, quindi, procedere allo scorrimento delle stesse per gli idonei non vincitori;
3. secondo quanto indicato nell'art. 1 comma 362 lett. g), la validità delle graduatorie approvate a partire dal 1 gennaio 2019 ha durata triennale, ai sensi dell'art. 35, comma 5-ter del D. Lgs. n. 165/2001, decorrente dalla data di approvazione di ciascuna graduatorie (non più dalla data di pubblicazione delle stesse, come previsto, invece dal richiamato art. 35);
4. al fine di ripristinare gradualmente il predetto termine ordinario di validità delle graduatorie, viene delineato un periodo transitorio a partire da quelle approvate dal 1 gennaio 2010, come riepilogato dal seguente schema:

Periodo di approvazione della graduatoria	Termine di validità
Dall'1/1/2010 al 31/12/2013*	30/09/2019
Anno 2014	30/09/2019
Anno 2015	31/03/2020
Anno 2016	30/09/2020
Anno 2017	31/03/2021
Anno 2018	31/03/2021

**queste graduatorie possono essere utilizzate esclusivamente nel rispetto delle seguenti condizioni:*

- *frequenza obbligatoria, da parte di soggetti inseriti nelle graduatorie, di corsi di formazione e aggiornamento organizzati da ciascuna amministrazione, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed economicità ed utilizzando le risorse disponibili a legislazione vigente;*
- *superamento, da parte dei soggetti inseriti nelle graduatorie, di un apposito esame-colloquio diretto a verificarne la perdurante idoneità;*

5. in conseguenza delle nuove disposizioni in materia di validità ed utilizzo delle graduatorie, sono quindi abrogate le seguenti disposizioni:

- art. 4, comma 3, lett. b) e commi 3-ter e 3-quater, del D.L. n. 101/2013, convertito con modificazioni dalla L. n. 125/2013, che prevedevano:
 - a) di dover verificare, prima di avviare nuove procedure concorsuali, l'assenza, nella stessa amministrazione, di idonei collocati nelle proprie graduatorie vigenti e approvate a partire dal 1 gennaio 2017, relative alle professionalità necessarie anche secondo un criterio di equivalenza;
 - b) di poter utilizzare le graduatorie di altri enti mediante accordo ai sensi dell'art. 3, comma 61, terzo periodo, della L. n. 350/2003;
- art. 35, comma 3, lett. e-bis) del D. lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 7, comma 1 del D.lgs. n. 75/2017, ovvero la facoltà, per ciascuna amministrazione, di limitare nel bando il numero degli eventuali idonei in misura non superiore al 20% dei posti messi a concorso, con arrotondamento all'unità superiore;

Atteso inoltre che:

- fra gli effetti dell'applicazione del D. Lgs. n. 75/2017 e delle Linee Guida in parola, sembra esserci il superamento della previsione normativa di cui all'art. 91 c. 4 TUEL, ossia dell'obbligo di nuovi concorsi per la copertura dei posti di nuova istituzione in organico, così come anche

confermato dalla delibera della Corte dei Conti del Veneto n. 189/2018, sulla base del concetto di superamento della dotazione organica come meccanismo rigido e dell'indicazione a considerarne i vincoli solo sotto forma di tetto di spesa;

- la stessa deliberazione Corte dei Conti consolida la tesi per cui la mobilità volontaria, oltre alla comunicazione ex articolo 34 bis del D. Lgs. n. 165/2001, è necessaria anche prima dello scorrimento di una graduatoria per un'assunzione a tempo indeterminato, tenuto conto che con la mobilità volontaria e con l'assegnazione di personale in disponibilità non si aumenta il numero dei dipendenti della P.A., non determinando quindi oneri ulteriori totali; tale motivazione va considerata prevalente rispetto ai risparmi che si realizzano con lo scorrimento della graduatoria, pertanto l'istituto della mobilità volontaria è da preferire allo scorrimento delle graduatorie per ragioni di contenimento della spesa;

Rilevato che, ai fini della coerenza con le citate linee di indirizzo ed in stretta aderenza alle statuizioni di cui all'art. 16, c. 1, lett. a-bis, del D. Lgs. n. 165/2001, nel corso di incontri specifici tenutisi con i Dirigenti/Direttori dei Settori dell'Ente (come da verbali agli atti del procedimento), è stato richiesto agli stessi:

- di confermare la programmazione delle assunzioni già approvata per le annualità 2019 e 2020 con D.G.M. n. 151/2018 o di fornire eventuali diverse indicazioni, sulla base di nuove esigenze e priorità insorte, compatibilmente con le attuali capacità assunzionali;
- di evidenziare pertanto le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti del Settore di propria competenza, secondo criteri non meramente sostitutivi, ossia di vacanze di posizioni da coprire, ma distinguendo il fabbisogno reale e più stringente da quello rinviabile alle annualità successive;
- di indicare per ogni profilo professionale richiesto:
 - a) le competenze in relazione alle conoscenze, alle capacità e alle caratteristiche comportamentali ricercate, al fine di meglio calibrare la scelta dei candidati;
 - b) la distinzione del tipo di approvvigionamento se a tempo indeterminato o flessibile anche in funzione dell'evoluzione normativa, ovvero delle nuove tecnologie richieste in termini di specializzazione, del Settore/ufficio/area di riferimento, verificando come tale personale sia necessario al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o operativi dell'ente come definiti nel piano della performance;
 - c) puntuale indicazione di eventuali servizi da esternalizzare o internalizzare motivando puntualmente le ragioni di tali scelte, in funzione dell'economicità, efficienza e qualità dei servizi;
 - d) di fornire eventuali ulteriori indicazioni in merito al fabbisogno del proprio Settore, di cui tenere conto in un successivo momento, eventualmente e sempre nei limiti imposti dalla vigente legislazione, a seguito dell'approvazione del bilancio di previsione finanziario triennio 2019/2021, in caso di verificarsi di maggiori disponibilità in bilancio;

Evidenziato che, sulla base della citata prima fase di rilevazione dei fabbisogni, come da documentazione agli atti del procedimento, la proposta complessiva di Piano triennale dei Fabbisogni di personale (PTFP), nelle more dell'approvazione del bilancio di previsione finanziario 2019/2021, partendo dalla precedente programmazione approvata con D.G.M. n. 151/2018 e sue modifiche/integrazioni, può essere sintetizzata dalle tabelle seguenti:

ANNO 2019					
N.	CAT.	profilo professionale	SETTORE DI DESTINAZIONE	totale spesa annua da imputare sul capitolo "Fondo nuove assunzioni"	spesa effettiva (computata dalla data della presunta assunzione: 1 giugno 2019)
1	DI	Istruttore direttivo amministrativo - tempo pieno	Pol. Sociali, Welfare cittadino e Svil. Str.co	34.250,14	19.979,25
1	C	Istruttore amministrativo - tempo pieno	Pol. Sociali, Welfare cittadino e Svil. Str.co	31.607,41	18.437,66
1	C	Istruttore contabile – part time 20 h settimanali	Gestione delle Risorse Economiche e Finanziarie	17.115,22	9.983,88
1	DI	Istruttore direttivo tecnico – part time 18 h settimanali	Gestione delle Risorse Economiche e Finanziarie	16.725,07	9.756,29
1	C	Istruttore tecnico - tempo pieno	Gestione del territorio ed att.tà produttive	32.012,41	18.673,91
1	C	Istruttore amministrativo – tempo pieno	Affari Generali	31.607,41	18.437,66
1	C	Istruttore amministrativo – tempo pieno	Affari Generali	31.607,41	18.437,66
1	DI	Istruttore direttivo tecnico - tempo pieno	LL.PP. Manutenzione Ambiente	35.066,64	20.455,54
		TOTALE		229.991,71	134.161,83
1	C	Istruttore contabile*	Gestione delle Risorse Economiche e Finanziarie	31.607,41	
		* finanziato con risparmi mobilità in uscita dipendente Mercanti Annalisa, Cat. Ca tempo pieno – computati dal 1 gennaio 2019			
1	C	Istruttore informatico*	Gestione delle Risorse Economiche e Finanziarie	31.607,41	
		* da finanziare con risparmi derivanti dall'eventuale mobilità in uscita dipendente Testa Danilo, cat. C a tempo pieno, attualmente in comando presso Comune Grottammare (applicazione art. 30 c. 2 bis D. Lgs. n. 165/2001)			

ANNO 2020					
N.	CAT.	profilo professionale	SETTORE DI DESTINAZIONE	totale spesa annua da imputare sul capitolo "Fondo nuove assunzioni"	
1	DI	Istruttore direttivo amministrativo	Affari Generali	34292,11	
1	C	Istruttore amministrativo	Pol. Sociali, Welfare cittadino e Svil. Str.co	31.645,96	
1	C	Agente di polizia municipale	Polizia Municipale	33371,79	
1	DI	Istruttore direttivo tecnico	LL.PP. Manutenzione Ambiente	35094,95	
		TOTALE		134.404,81	

Atteso che, con riferimento alla programmazione per l'anno 2020, si evidenzia quanto segue:

- la capacità assunzionale computata sulle cessazioni 2019 è attualmente pari, per competenze annue, ad € 43.717,98, importo insufficiente a coprire tutte le assunzioni programmate per detta annualità; le assunzioni indicate nella tabella 2020, unitamente ad altre che potranno essere oggetto della prossima tranche di programmazione integrativa, potranno essere attivate solo ed unicamente sulla base del verificarsi di queste condizioni:
 1. incremento del budget delle cessazioni che interverranno in corso d'anno 2019;
 2. computo esatto dei resti assunzionali triennio 2017/2019 ed applicazione degli stessi in aggiunta alla quota annua di competenza (questo sarà possibile solo a conclusione delle assunzioni 2019);
- in mancanza del verificarsi, anche non simultaneo, di tali prerequisiti di legge, si attiveranno assunzioni solo ed unicamente nei limiti delle facoltà consentite a legislazione vigente indipendentemente dalle concrete disponibilità di bilancio;
- tali circostanze saranno ovviamente verificate nella prevista rimodulazione infrannuale del presente Piano a seguito dell'approvazione del prossimo bilancio di previsione finanziario triennio 2019/2021 e in sede di programmazione specifica dell'annualità 2020;

ANNO 2021	
rimandato a successiva programmazione - a seguito approvazione Bilancio di previsione finanziario triennio 2019/2021	

Evidenziato che il presente Piano triennale fabbisogno personale (1^ tranche) è stato elaborato nel rispetto:

- del principio di riduzione della spesa di personale di cui al citato c. 557 dell'art. 1 L. n. 296/2006, poiché assicura il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio di spesa triennio 2011/2013, pari ad € 12.623.489,19, in quanto le attuali previsioni del bilancio 2018/2020 – esercizio 2019, pari ad € **10.702.289,33** (al netto delle componenti escluse, come da prospetto agli atti del procedimento), si presentano rispettose di tale limite, che rappresenta il valore finanziario della dotazione organica dell'Ente, intesa, in conformità alle recenti citate Linee Guida, come spesa potenziale massima imposta dal predetto vincolo esterno;
- del vincolo imposto dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, ossia della limitazione di spesa per assunzioni flessibili, che, dal 18/8/2014 deve rispettare solo il limite della spesa sostenuta per la medesima finalità per l'anno 2009, la quale, per il Comune di San Benedetto del Tronto, è pari ad € 532.142,42 oltre oneri;
- l'art. 40 del D. Lgs. n. 165/2001 (in materia di contrattazione decentrata) e l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, come previsto dal comma 2 dell'art. 23 del D. Lgs. n. 75/2017 (riforma Madia);

Evidenziato inoltre che è necessario, sulla base del Piano assunzionale sopra illustrato, in aderenza al novellato art. 6 d Lgs. n. 165/2001, ricostruire “a valle” la dotazione organica dell'Ente, nel rispetto del vincolo fondamentale della neutralità finanziaria della rimodulazione della stessa;

Atteso che pertanto si è proceduto alla rimodulazione del “Quadro di assegnazione delle dotazioni organiche”, ossia della dotazione organica complessiva dell'Ente distribuita fra i Settori dello stesso, nel rispetto del sopra citato vincolo della neutralità finanziaria;

Considerato che:

- il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) di cui al presente atto deliberativo **va a sostituire integralmente la programmazione relativa agli anni 2019/2020** approvata con la citata delibera di Giunta Comunale n. 151/2018;
- in sede di attuazione del Piano verranno rispettate le vigenti norme a tutela della riserva dei posti per i volontari delle Forze Armate congedati senza demerito;

Visto il parere del Collegio dei Revisori dei Conti, agli atti del procedimento;

Visti i pareri di regolarità tecnica e contabile espressi, ai sensi dell'art. 49 del Tuel, dai dirigenti competenti;

Tutto ciò considerato e premesso;

PROPONE ALLA GIUNTA COMUNALE DI DELIBERARE QUANTO SEGUE:

1. di approvare la premessa narrativa come parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di dare atto della ricognizione sul personale in servizio rispetto alle dotazioni organiche assegnate effettuata dai dirigenti comunali per l'anno 2019, come risulta dalla documentazione agli atti del procedimento (delibera di Giunta Comunale n. 6 del 24/01/2019), dando atto, in ordine al novellato art. 33 del D.Lgs. n. 165/2011 e in esito alla suddetta ricognizione, dell'assenza di personale in eccedenza o in sovrannumero per l'anno 2019 in tutti i settori comunali;

3. di approvare, ai sensi di quanto previsto dall'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii, in aderenza alle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, il "Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2019/2021 – prima tranche" del Comune di San Benedetto del Tronto, così come di seguito illustrato:

ANNO 2019					
N.	CAT.	profilo professionale	SETTORE DI DESTINAZIONE	totale spesa annua da imputare sul capitolo "Fondo nuove assunzioni"	spesa effettiva (computata dalla data della presunta assunzione: 1 giugno 2019)
1	DI	Istruttore direttivo amministrativo - tempo pieno	Pol. Sociali, Welfare cittadino e Svil. Str.co	34.250,14	19.979,25
1	C	Istruttore amministrativo - tempo pieno	Pol. Sociali, Welfare cittadino e Svil. Str.co	31.607,41	18.437,66
1	C	Istruttore contabile – part time 20 h settimanali	Gestione delle Risorse Economiche e Finanziarie	17.115,22	9.983,88
1	DI	Istruttore direttivo tecnico – part time 18 h settimanali	Gestione delle Risorse Economiche e Finanziarie	16.725,07	9.756,29
1	C	Istruttore tecnico - tempo pieno	Gestione del territorio ed att.tà produttive	32.012,41	18.673,91
1	C	Istruttore amministrativo – tempo pieno	Affari Generali	31.607,41	18.437,66
1	C	Istruttore amministrativo – tempo pieno	Affari Generali	31.607,41	18.437,66
1	DI	Istruttore direttivo tecnico - tempo pieno	LL.PP. Manutenzione Ambiente	35.066,64	20.455,54
		TOTALE		229.991,71	134.161,83
1	C	Istruttore contabile*	Gestione delle Risorse Economiche e Finanziarie	31.607,41	
		* finanziato con risparmi mobilità in uscita dipendente Mercanti Annalisa, Cat. Ca tempo pieno – computati dal 1 gennaio 2019			
1	C	Istruttore informatico*	Gestione delle Risorse Economiche e Finanziarie	31.607,41	
		* da finanziare con risparmi derivanti dall'eventuale mobilità in uscita dipendente Testa Danilo, cat. C a tempo pieno, attualmente in comando presso Comune Grottammare (applicazione art. 30 c. 2 bis D. Lgs. n. 165/2001)			

ANNO 2020				
N.	CAT.	profilo professionale	SETTORE DI DESTINAZIONE	totale spesa annua da imputare sul capitolo "Fondo nuove assunzioni"
1	DI	Istruttore direttivo amministrativo	Affari Generali	34292,11
1	C	Istruttore amministrativo	Pol. Sociali, Welfare cittadino e Svil. Str.co	31.645,96
1	C	Agente di polizia municipale	Polizia Municipale	33371,79
1	DI	Istruttore direttivo tecnico	LL.PP. Manutenzione Ambiente	35094,95
		TOTALE		134.404,81

4. di dare atto, con riferimento alla programmazione per l'anno 2020, che:
- la capacità assunzionale computata sulle cessazioni 2019 è attualmente pari, per competenze annue, ad € 43.717,98, importo insufficiente a coprire tutte le assunzioni programmate per detta annualità; le assunzioni indicate nella tabella 2020, unitamente ad altre che potranno essere oggetto della prossima tranche di programmazione integrativa, potranno essere attivate solo ed unicamente sulla base del verificarsi di queste condizioni:
 - incremento del budget delle cessazioni che interverranno in corso d'anno 2019;
 - computo esatto dei resti assunzionali triennio 2017/2019 ed applicazione degli stessi in aggiunta alla quota annua di competenza (questo sarà possibile solo a conclusione delle assunzioni 2019);
 - in mancanza del verificarsi, anche non simultaneo, di tali prerequisiti di legge, si attiveranno assunzioni solo ed unicamente nei limiti delle facoltà consentite a legislazione vigente indipendentemente dalle concrete disponibilità di bilancio;

- tali circostanze saranno ovviamente verificate nella prevista rimodulazione infrannuale del presente Piano a seguito dell'approvazione del prossimo bilancio di previsione finanziario triennio 2019/2021 e in sede di programmazione specifica dell'annualità 2020;

ANNO 2021

rimandato a successiva programmazione - a seguito approvazione Bilancio di previsione finanziario triennio 2019/2021

5. di dare inoltre atto che il presente piano triennale fabbisogno personale (1^a tranche) è stato elaborato nel rispetto:
 - del principio di riduzione della spesa di personale di cui al citato c. 557 dell'art. 1 L. n. 296/2006, poiché assicura il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio di spesa triennio 2011/2013, pari ad € 12.623.489,19, in quanto le attuali previsioni del bilancio 2018/2020 – esercizio 2019, pari ad € **10.702.289,33** (al netto delle componenti escluse, come da prospetto agli atti del procedimento), si presentano rispettose di tale limite, che rappresenta il valore finanziario della dotazione organica dell'Ente, intesa, in conformità alle recenti citate Linee Guida, come costo a regime dei dipendenti in servizio a cui aggiungere il costo del personale assumibile in base alla programmazione triennale, ossia come spesa potenziale massima imposta dal predetto vincolo esterno;
 - del vincolo imposto dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, ossia della limitazione di spesa per assunzioni flessibili, che, dal 18/8/2014 deve rispettare solo il limite della spesa sostenuta per la medesima finalità per l'anno 2009, la quale, per il Comune di San Benedetto del Tronto, è pari ad € 532.142,42 oltre oneri;
 - dell'art. 40 del D. Lgs. n. 165/2001 (in materia di contrattazione decentrata) e dell'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, come previsto dal comma 2 dell'art. 23 del D. Lgs. n. 75/2017 (riforma Madia);
6. di dare atto che il Piano Triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), di cui al presente atto deliberativo, **va a sostituire integralmente la programmazione relativa agli anni 2019/2020** approvata con la delibera di Giunta Comunale n. 151/2018 e che la spesa nascente dal presente PTFP, in ragione annua, trova copertura per competenze, oneri, IRAP e A.N.F. (qualora dovuti) sul Cap. 0110.11.012 (Fondo nuove assunzioni e progressioni verticali) del bilancio di previsione 2018-2020, andando a sostituire integralmente le precedenti prenotazioni di impegni, così come di seguito indicato:
 - annualità 2019: € 229.991,71;
 - annualità 2020: € 134.404,81;
7. di dare inoltre atto che la spesa relativa al personale a tempo indeterminato da assumere nel corso dell'esercizio 2019 (computata sulla base della data della presunta assunzione), pari a complessivi € 134.161,83, trova copertura per competenze, oneri e IRAP sul Cap. 0110.11.012 (Fondo nuove assunzioni e progressioni verticali) del bilancio di previsione 2018/2020, annualità 2019;
8. di dare atto che, nell'attivazione delle procedure assunzionali, verranno rispettate tutte le vigenti disposizioni normative e regolamentari, procedendo come di seguito illustrato:
 - comunicazione ex articolo 34 bis del D. Lgs. n. 165/2001;
 - mobilità volontaria ex articolo 30 del D. Lgs. n. 165/2001 (necessaria anche prima dello scorrimento di una graduatoria per un'assunzione a tempo indeterminato);
 - scorrimento graduatoria esistente, qualora ancora utilizzabile, in base alla normativa vigente, richiamata in premessa, o, in caso di non disponibilità della stessa, concorso pubblico;

9. di procedere inoltre, relativamente all'esercizio 2019, per motivi di urgenza e per non causare interruzione nell'erogazione di alcuni servizi essenziali per l'Ente, alla procedura di mobilità esterna di n. 1 Istruttore contabile, Cat. Giuridica C, a tempo pieno, per il Settore "Gestione delle Risorse Economiche e Finanziarie" - Servizio "Tributi", in sostituzione della Sig.ra Mercanti Annalisa, dipendente a tempo indeterminato di pari categoria giuridica, assunta presso altro Comune dall'1/01/2019, a seguito procedura di mobilità in uscita, dando atto che la mobilità in entrata sarà finanziata con i risparmi generati dall'uscita della citata dipendente;
10. di dare altresì atto che, in caso di mobilità in uscita del dipendente a tempo pieno ed indeterminato Testa Danilo, Istruttore amministrativo, Cat. Giuridica C, assegnato al Settore "Gestione delle Risorse Economiche e Finanziarie" - Servizio "Tributi" ed attualmente in comando presso il Comune di Grottammare, si procederà con l'attivazione della mobilità in entrata, ai sensi di quanto previsto dall'art. 30 c. 2 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., di figura professionale di analoga categoria giuridica; anche in questo caso, la mobilità in entrata sarà finanziata con i risparmi generati dalla mobilità in uscita;
11. di dare inoltre atto che:
 - il PTFP di cui al presente atto deliberativo è stato elaborato nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia di turnover del personale nei Comuni, come specificato in narrativa;
 - in sede di attuazione del PTFP verranno rispettate le vigenti norme a tutela della Riserva dei posti per i volontari delle Forze Armate congedati senza demerito;
 - a seguito dell'approvazione del bilancio di previsione finanziario triennio 2019/2021, si provvederà, con apposito e specifico provvedimento deliberativo, ad integrare il Piano dei Fabbisogni fin qui illustrato, nel rispetto ed entro i limiti della capacità di spesa dell'Ente e di tutte le vigenti disposizioni in materia di assunzioni per gli Enti Locali;
12. di approvare altresì il "Quadro di Assegnazione delle Dotazioni Organiche" dell'Ente, allegato al presente atto (Allegato A), di cui forma parte integrante e sostanziale, elaborato nel rispetto del vincolo fondamentale della neutralità finanziaria della rimodulazione, di cui al novellato art. 6 D. Lgs. n. 165/2001, fatte salve le eventuali modifiche derivanti dalle citate rimodulazioni annuali;
13. di demandare al Dirigente competente la messa a punto di tutti gli atti necessari a dare attuazione al presente provvedimento deliberativo, tra cui la pubblicazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) in "Amministrazione Trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 ("Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato").

Inoltre, attesa l'urgenza di attivare le procedure per le citate assunzioni,

PROPONE altresì di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art.134, comma 4, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO:

Dott.ssa Anita Pagani - Direttore Servizio Gestione Risorse Umane

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere FAVOREVOLE di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa

II DIRIGENTE
ex Decreto Sindacale 6/2017
POLITICHE SOCIALI WELFARE DEL
CITTADINO E SVILUPPO
STRATEGICO
dott.ssa Catia Talamonti

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000, parere FAVOREVOLE di regolarità contabile:

- si attesta l'avvenuta registrazione della relativa prenotazione impegno di spesa:
.....
- si verifica altresì, ai sensi dell'art. 9 D.L. 78/2009, convertito con L. 102/2009, il preventivo accertamento della compatibilità del programma dei pagamenti conseguente al presente atto con le regole di finanza pubblica e la programmazione dei flussi di cassa

Il Dirigente
GESTIONE DELLE RISORSE
ECONOMICHE E FINANZIARIE
dott. Antonio Rosati

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta del Responsabile del Procedimento;

VISTI i pareri FAVOREVOLI di regolarità tecnica e di regolarità contabile espressi dai dirigenti competenti, ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. n.267/2000;

ACQUISITO agli atti il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti;

Con votazione unanime, resa in forma palese e per alzata di mano, anche ai fini dell'immediata eseguibilità,

D E L I B E R A

1. di approvare la proposta del Responsabile del procedimento intendendola qui integralmente richiamata;
2. di dare atto della ricognizione sul personale in servizio rispetto alle dotazioni organiche assegnate effettuata dai dirigenti comunali per l'anno 2019, come risulta dalla documentazione agli atti del procedimento (delibera di Giunta Comunale n. 6 del 24/01/2019), dando atto, in ordine al novellato art. 33 del D.Lgs. n. 165/2011 e in esito alla suddetta ricognizione, dell'assenza di personale in eccedenza o in sovrannumero per l'anno 2019 in tutti i settori comunali;
3. di approvare, ai sensi di quanto previsto dall'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii, in aderenza alle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, il "Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2019/2021 – prima tranche" del Comune di San Benedetto del Tronto, così come di seguito illustrato:

ANNO 2019

N.	CAT.	profilo professionale	SETTORE DI DESTINAZIONE	totale spesa annua da imputare sul capitolo "Fondo nuove assunzioni"	spesa effettiva (computata dalla data della presunta assunzione: 1 giugno 2019)
1	DI	Istruttore direttivo amministrativo - tempo pieno	Pol. Sociali, Welfare cittadino e Svil. Str.co	34.250,14	19.979,25
1	C	Istruttore amministrativo - tempo pieno	Pol. Sociali, Welfare cittadino e Svil. Str.co	31.607,41	18.437,66
1	C	Istruttore contabile – part time 20 h settimanali	Gestione delle Risorse Economiche e Finanziarie	17.115,22	9.983,88
1	DI	Istruttore direttivo tecnico – part time 18 h settimanali	Gestione delle Risorse Economiche e Finanziarie	16.725,07	9.756,29
1	C	Istruttore tecnico - tempo pieno	Gestione del territorio ed att.tà produttive	32.012,41	18.673,91
1	C	Istruttore amministrativo – tempo pieno	Affari Generali	31.607,41	18.437,66
1	C	Istruttore amministrativo – tempo pieno	Affari Generali	31.607,41	18.437,66
1	DI	Istruttore direttivo tecnico - tempo pieno	LL.PP. Manutenzione Ambiente	35.066,64	20.455,54
		TOTALE		229.991,71	134.161,83
1	C	Istruttore contabile*	Gestione delle Risorse Economiche e Finanziarie	31.607,41	
* finanziato con risparmi mobilità in uscita dipendente Mercanti Annalisa, Cat. Ca tempo pieno – computati dal 1 gennaio 2019					
1	C	Istruttore informatico*	Gestione delle Risorse Economiche e Finanziarie	31.607,41	
* da finanziare con risparmi derivanti dall'eventuale mobilità in uscita dipendente Testa Danilo, cat. C a tempo pieno, attualmente in comando presso Comune Grottammare (applicazione art. 30 c. 2 bis D. Lgs. n. 165/2001)					

ANNO 2020

N.	CAT.	profilo professionale	SETTORE DI DESTINAZIONE	totale spesa annua da imputare sul capitolo "Fondo nuove assunzioni"
1	DI	Istruttore direttivo amministrativo	Affari Generali	34292,11
1	C	Istruttore amministrativo	Pol. Sociali, Welfare cittadino e Svil. Str.co	31.645,96
1	C	Agente di polizia municipale	Polizia Municipale	33371,79
1	DI	Istruttore direttivo tecnico	LL.PP. Manutenzione Ambiente	35094,95
		TOTALE		134.404,81

4. di dare atto, con riferimento alla programmazione per l'anno 2020, che:

- la capacità assunzionale computata sulle cessazioni 2019 è attualmente pari, per competenze annue, ad € 43.717,98, importo insufficiente a coprire tutte le assunzioni programmate per detta annualità; le assunzioni indicate nella tabella 2020, unitamente ad altre che potranno essere oggetto della prossima tranche di programmazione integrativa, potranno essere attivate solo ed unicamente sulla base del verificarsi di queste condizioni:
 - a) incremento del budget delle cessazioni che interverranno in corso d'anno 2019;
 - b) computo esatto dei resti assunzionali triennio 2017/2019 ed applicazione degli stessi in aggiunta alla quota annua di competenza (questo sarà possibile solo a conclusione delle assunzioni 2019);
- in mancanza del verificarsi, anche non simultaneo, di tali prerequisiti di legge, si attiveranno assunzioni solo ed unicamente nei limiti delle facoltà consentite a legislazione vigente indipendentemente dalle concrete disponibilità di bilancio;
- tali circostanze saranno ovviamente verificate nella prevista rimodulazione infrannuale del presente Piano a seguito dell'approvazione del prossimo bilancio di previsione finanziario triennio 2019/2021 e in sede di programmazione specifica dell'annualità 2020;

ANNO 2021

rimandato a successiva programmazione - a seguito approvazione Bilancio di previsione finanziario triennio 2019/2021

5. di dare inoltre atto che il presente piano triennale fabbisogno personale (1^ tranche) è stato elaborato nel rispetto:

- del principio di riduzione della spesa di personale di cui al citato c. 557 dell'art. 1 L. n. 296/2006, poiché assicura il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio di spesa triennio 2011/2013, pari ad € 12.623.489,19, in quanto le attuali previsioni del bilancio 2018/2020 – esercizio 2019, pari ad € **10.702.289,33** (al netto delle componenti escluse, come da prospetto agli atti del procedimento), si presentano rispettose di tale limite, che rappresenta il valore finanziario della dotazione organica dell'Ente, intesa, in conformità alle recenti citate Linee Guida, come costo a regime dei dipendenti in servizio a cui aggiungere il costo del personale assumibile in base alla programmazione triennale, ossia come spesa potenziale massima imposta dal predetto vincolo esterno;
 - del vincolo imposto dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, ossia della limitazione di spesa per assunzioni flessibili, che, dal 18/8/2014 deve rispettare solo il limite della spesa sostenuta per la medesima finalità per l'anno 2009, la quale, per il Comune di San Benedetto del Tronto, è pari ad € 532.142,42 oltre oneri;
 - dell'art. 40 del D. Lgs. n. 165/2001 (in materia di contrattazione decentrata) e dell'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, come previsto dal comma 2 dell'art. 23 del D. Lgs. n. 75/2017 (riforma Madia);
6. di dare atto che il Piano Triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), di cui al presente atto deliberativo, **va a sostituire integralmente la programmazione relativa agli anni 2019/2020** approvata con la delibera di Giunta Comunale n. 151/2018 e che la spesa nascente dal presente PTFP, in ragione annua, trova copertura per competenze, oneri, IRAP e A.N.F. (qualora dovuti) sul Cap. 0110.11.012 (Fondo nuove assunzioni e progressioni verticali) del bilancio di previsione 2018-2020, andando a sostituire integralmente le precedenti prenotazioni di impegni, così come di seguito indicato:
- annualità 2019: € 229.991,71;
 - annualità 2020: € 134.404,81;
7. di dare inoltre atto che la spesa relativa al personale a tempo indeterminato da assumere nel corso dell'esercizio 2019 (computata sulla base della data della presunta assunzione), pari a complessivi € 134.161,83, trova copertura per competenze, oneri e IRAP sul Cap. 0110.11.012 (Fondo nuove assunzioni e progressioni verticali) del bilancio di previsione 2018/2020, annualità 2019;
8. di dare atto che, nell'attivazione delle procedure assunzionali, verranno rispettate tutte le vigenti disposizioni normative e regolamentari, procedendo come di seguito illustrato:
- ⤴ comunicazione ex articolo 34 bis del D. Lgs. n. 165/2001;
 - ⤴ mobilità volontaria ex articolo 30 del D. Lgs. n. 165/2001 (necessaria anche prima dello scorrimento di una graduatoria per un'assunzione a tempo indeterminato);
 - ⤴ scorrimento graduatoria esistente, qualora ancora utilizzabile, in base alla normativa vigente, richiamata in premessa, o, in caso di non disponibilità della stessa, concorso pubblico;
9. di procedere inoltre, relativamente all'esercizio 2019, per motivi di urgenza e per non causare interruzione nell'erogazione di alcuni servizi essenziali per l'Ente, alla procedura di mobilità esterna di n. 1 Istruttore contabile, Cat. Giuridica C, a tempo pieno, per il Settore "Gestione delle Risorse Economiche e Finanziarie" - Servizio "Tributi", in sostituzione della Sig.ra Mercanti Annalisa, dipendente a tempo indeterminato di pari categoria giuridica, assunta presso altro Comune dall'1/01/2019, a seguito procedura di mobilità in uscita, dando atto che la mobilità in entrata sarà finanziata con i risparmi generati dall'uscita della citata dipendente;

10. di dare altresì atto che, in caso di mobilità in uscita del dipendente a tempo pieno ed indeterminato Testa Danilo, Istruttore amministrativo, Cat. Giuridica C, assegnato al Settore “Gestione delle Risorse Economiche e Finanziarie” - Servizio “Tributi” ed attualmente in comando presso il Comune di Grottammare, si procederà con l’attivazione della mobilità in entrata, ai sensi di quanto previsto dall’art. 30 c. 2 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., di figura professionale di analoga categoria giuridica; anche in questo caso, la mobilità in entrata sarà finanziata con i risparmi generati dalla mobilità in uscita;
11. di dare inoltre atto che:
- il PTFP di cui al presente atto deliberativo è stato elaborato nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia di turnover del personale nei Comuni, come specificato in narrativa;
 - in sede di attuazione del PTFP verranno rispettate le vigenti norme a tutela della Riserva dei posti per i volontari delle Forze Armate congedati senza demerito;
 - a seguito dell’approvazione del bilancio di previsione finanziario triennio 2019/2021, si provvederà, con apposito e specifico provvedimento deliberativo, ad integrare il Piano dei Fabbisogni fin qui illustrato, nel rispetto ed entro i limiti della capacità di spesa dell’Ente e di tutte le vigenti disposizioni in materia di assunzioni per gli Enti Locali;
12. di approvare altresì il “Quadro di Assegnazione delle Dotazioni Organiche” dell’Ente, allegato al presente atto (Allegato A), di cui forma parte integrante e sostanziale, elaborato nel rispetto del vincolo fondamentale della neutralità finanziaria della rimodulazione, di cui al novellato art. 6 D. Lgs. n. 165/2001, fatte salve le eventuali modifiche derivanti dalle citate rimodulazioni annuali;
13. di demandare al Dirigente competente la messa a punto di tutti gli atti necessari a dare attuazione al presente provvedimento deliberativo, tra cui la pubblicazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) in “Amministrazione Trasparente” nell’ambito delle informazioni di cui all’art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 (“Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato”).

Con successiva votazione, resa nei modi di legge, ai sensi e per gli effetti dell’art.134 comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000 che dà il seguente risultato “UNANIME”, il presente atto è dichiarato **immediatamente eseguibile**.

F.to IL SINDACO

F.to IL VICE SEGRETARIO GENERALE

PIUNTI PASQUALINO

ROSATI ANTONIO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è pubblicata all'albo pretorio in data 27/02/2019 ed iscritta al n.585 del Registro di Pubblicazione.

La presente deliberazione è rimasta affissa all'albo pretorio dal 27/02/2019 al 13/03/2019 per 15 giorni consecutivi, ex art. 124 comma 1, del D.Lgs.n.267/2000



Il Direttore del Servizio
Segreteria Generale

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art.134 comma 4, del D.Lgs n.267/2000.

La presente deliberazione è divenuta esecutiva a seguito di pubblicazione all'albo pretorio per 10 giorni consecutivi il 27/02/2019 ex art.134 comma 3, del D.Lgs.n.267/2000.



Il Direttore del Servizio
Segreteria Generale

La presente copia, di n. _____ fogli, è conforme all'originale depositato agli atti in questo Ufficio.

li _____

Il Direttore del Servizio
Segreteria Generale
