



COPIA

DELIBERAZIONE N. 37

PROVINCIA DI ISERNIA

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2020/2022

L'anno duemilaventi , addì venti del mese di Maggio alle ore 11:00 nella sala delle adunanze.
Previa osservanza di tutte le formalità prescritte dal vigente ordinamento delle autonomie locali vennero oggi convocati i componenti della Giunta Comunale.
All'appello risultano:

Cognome Nome	Presenze
SELLECCHIA CRISTIAN DOMENICO	Presente
CANCELLIERE ROCCO DI FRANCESCO ANTIMO	Assente Presente

PRESENTI: 2 - ASSENTI: 1

Partecipa all'adunanza il VICE SEGRETARIO COMUNALE DOTT.SSA FELICETTA MEZZANOTTE il quale provvede alla redazione del presente verbale.
Essendo legale il numero degli interventi, il SINDACO AVV. CRISTIAN DOMENICO SELLECCHIA assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la legge n.449 /1998 art.39 comma 1 la quale prevede che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per migliorare il funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio , che le Amministrazioni siano tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;

Visto l'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001 disciplina l'organizzazione degli Uffici e fabbisogni di personale delle pubbliche amministrazioni;

Che in particolare il comma 2 del citato art.6 del D.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;

Nello specifico l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. 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.»;

Vista la legge di Bilancio 2019 (art.1, comma 399, della L. 145/2018);

Vista la legge n.296/2006 articolo 1 comma 562, la quale stabilisce che i Comuni non sottoposti al Patto di Stabilità, vale a dire i Comuni con popolazione inferiore ai 1000 abitanti possono assumere nei limiti delle cessazioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nell'anno precedente, stabilendo in proposito il solo vincolo che le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico di tali enti non debbano superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008.

Tale disciplina è confermata dal comma 762 della legge di stabilità 2016, il quale dispone espressamente che restino ferme le disposizioni in materia di spese del personale riferite agli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno.

Si specifica, che la limitazione al turn over del 25% per tutti gli enti locali (valevole per il triennio 2016/2018 ex art.1 c.228, l. 208/2015) è superata a partire dal primo gennaio 2019 : in relazione a ciò, per tutti gli enti locali sarà possibile avere capacità assunzionali pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente (riacquistando piena efficacia la disciplina di cui all'art.3, comma 5 del D.L.90/2014).

Ritenuto pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale ma da approvare annualmente;

Dato atto che il nuovo piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere redatto sulla scorta delle indicazioni contenute nelle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;

Evidenziato che il documento espressamente fissa i seguenti due principi:

1. “gli enti territoriali opereranno, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica”.
2. “le linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore”.
Dal che se ne deve trarre la conseguenza che esso ha essenzialmente un rilievo sul terreno del metodo che le singole amministrazioni devono utilizzare.

Dato atto che, alla luce delle linee guida emanate, il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- ✓ quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.
- ✓ qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Evidenziato che con riferimento al profilo quantitativo, l'analisi dei fabbisogni può essere supportata da alcuni metodi:

- analisi basate su fabbisogni standard definiti a livello territoriale (più adatta ad amministrazioni che hanno una consistente presenza di personale sul territorio);
- analisi predittive sulle cessazioni di personale.

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

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

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

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

Considerato che il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

Dato atto che il piano deve essere sottoposto ai controlli previsti dai rispettivi ordinamenti anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica;

Precisato che l'adozione del PTFP è sottoposta alla preventiva informazione sindacale (articolo 6, comma 1, del d.lgs. 165/2001);

Evidenziato la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'articolo 60 del decreto legislativo n. 165 del 2001 è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

Precisato che il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la dotazione di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti;

Valutati i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli

strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Ritenuto pertanto, nel rispetto di quanto sopra specificato, di confermare l'attuale dotazione organica dell'Ente integrata con il piano assunzionale di seguito indicato;

Vista l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale nei Comuni con popolazione fino a 1000 abitanti;

Visto il Rendiconto 2018 approvato dall'Ente;

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore riferito all'anno 2008;

Evidenziato che, nonostante tutte le iniziative messe in atto per contenere la spesa entro il valore dell'anno 2008 (compresa la totale assenza di retribuzioni accessorie), non è stato possibile raggiungere il risultato in quanto, come comunicato alla Sezione Regionale della Corte dei Conti, nell'anno 2008 il valore della spesa è stato particolarmente basso essendo in corso le procedure concorsuali per l'assunzione di n. 2 unità lavorative in sostituzione di personale cessato l'anno precedente;

Dato atto:

- che nell'anno 2019 si è verificata n.1 cessazione;

Dato atto che per l'anno 2020, la capacità assunzionale del Comune di Longano è pari al 100% della spesa dei cessati del 2019, con il vincolo che le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, non debbano superare il corrispondente dell'ammontare dell'anno 2008;

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

Rilevato, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività di stabilire il seguente fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022, nei limiti consentiti dalla normativa in materia di turnover e di contenimento della spesa di personale:

PIANO ASSUNZIONI 2020					
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note

0					
0					
0					
0					
0					
PIANO ASSUNZIONI 2021					
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
0					
0					
0					
0					
0					
PIANO ASSUNZIONI 2022					
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
0					
0					
0					
0					
0					

Rilevato che, non essendo prevista alcuna nuova assunzione, non necessita il parere del Revisore dei Conti;

Visto il T.U. 18 agosto 2000, n. 267, recante:” Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali”;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

Visto il vigente “Regolamento sull’ordinamento generale degli uffici e dei servizi”;

Visti i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni – autonomi e locali;

Con votazione unanime e palese

DELIBERA

Per le motivazioni riportate in premessa;

1) di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale, per il periodo 2020-2022 prevedendo a partire dall’anno 2020 la copertura dei seguenti posti vacanti di organico:

PIANO ASSUNZIONI 2020					
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
0					
0					
0					

0					
PIANO ASSUNZIONI 2021					
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
0					
0					
0					
0					
0					
0					
PIANO ASSUNZIONI 2022					
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
0					
0					
0					
0					
0					

- 2) di stabilire in via generale che la sostituzione di personale cessato dal servizio successivamente alla presente deliberazione, possa essere esperita mediante ricorso alla mobilità tra Enti, ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.165/2001, senza ulteriori integrazioni del piano occupazionale e nel rispetto comunque dei vincoli di spesa vigenti;
- 3) Dare atto che, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, saranno attivate:
- le procedure di mobilità volontaria (mobilità intercompartimentale) ai sensi dell'art. 30, commi 1 e 2-bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni;
 - le procedure di mobilità collettiva ai sensi del combinato disposto degli artt. 34 e 34-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni e integrazioni;
- 4) di autorizzare per il triennio 2020/2022 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 conv. in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
- 5) di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa, e che sarà comunque soggetta a revisione annuale.

DICHIARARE il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267 del 18.8.2000.

Oggetto: **APPROVAZIONE PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2020/2022**

PARERE DEI RESPONSABILI DEI SERVIZI art. 49, D. Lgs. 18.08.00 n. 267.

SI ESPRIME PARERE **Favorevole**
IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

IL RESPONSABILE
UFFICIO RAGIONERIA
F.to DOTT.SSA MARIA MONACO

SI ESPRIME PARERE Favorevole
IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE

IL RESPONSABILE
UFFICIO RAGIONERIA
F.to DOTT.SSA MARIA MONACO

Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO
F.to AVV. CRISTIAN DOMENICO SELLECCHIA

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
F.to DOTT.SSA FELICETTA MEZZANOTTE

Copia della presente deliberazione è stata affissa all'albo pretorio del Comune in data 20-05-2020 e vi rimarrà per 15 consecutivi, ai sensi dell'art. 124 del D.lgs. n. 267/2000;

Lì 20-05-2020

Il Responsabile

La presente deliberazione è diventata esecutiva ai sensi del D. Lgs. 267/2000:

| X | poiché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134 comma 4 del D.lgs n. 267/2000)

| | - poiché decorsi 10 (dieci) giorni dalla pubblicazione (art. 134 comma 3 del D.lgs n. 267/2000).

Lì 20-05-2020

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
F.to DOTT.SSA FELICETTA MEZZANOTTE

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

Lì 20-05-2020

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
DOTT.SSA FELICETTA MEZZANOTTE
