



COMUNE DI PORLEZZA
Provincia di Como

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 118 in data 25-09-2018

Oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2018/2020. CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA E DELLE ECCEденZE DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D. LGS. 165/2001 COME MODIFICATO DALL'ART. 16 L. 12/11/2011, N. 183. PIANO DELLE ASSUNZIONI PREVISTE NELL'ANNO 2018 – MODIFICHE.

L'anno duemiladiciotto addì venticinque del mese di Settembre alle ore 17:45 nella Sede Municipale, convocata dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano presenti:

Cognome e Nome	Carica	Presenti	Assenti
ERCULIANI SERGIO	SINDACO	X	
GRASSI ENRICA	ASSESSORE		X
LAMBERTI MAURO	ASSESSORE	X	
MASSAINI CINZIA	ASSESSORE		X
FACCINI CRISTINA	ASSESSORE	X	
Presenti – Assenti		3	2

Assiste alla seduta il Segretario Comunale Ciraulo dott.ssa Maria la quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. Erculiani rag. Sergio – nella sua qualità di SINDACO – assume la presidenza e dichiara aperta la discussione per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamate le seguenti deliberazioni:

□ n° 36 del 22.12.2017 di Consiglio Comunale con la quale è stato approvato l'aggiornamento al D.U.P. periodo 2018/2020;

□ n° 37 del 22.12.2017 di Consiglio Comunale con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione per l'esercizio 2018, nonché il bilancio pluriennale per il triennio 2018/2020;

□ n° 21 del 23.2.2018 di Giunta Comunale con la quale è stato approvato il P.E.G. per l'anno 2018, individuando gli obiettivi e definendo i programmi amministrativi dell'Ente;

□ n° 21 del 18.7.2018 di Consiglio Comunale con la quale è stato approvato l'aggiornamento al DUP periodo 2019/2021;

Visti:

- l'art. 39 comma 1 della Legge 27.12.1997 n° 449, il quale recita:

"1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482."

- l'art. 91 comma 1 del D.Lgs. 18.8.2000 n° 267, il quale recita:

"1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale."

- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, il quale recita:

"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

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.

- l'art. 6-ter comma 1 del D.Lgs. 165/2001, il quale recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.”

- l'art. 33 commi 1 e 2 del D.Lgs. 165/2001, il quale recita:

“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevinano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.”

- l'art. 89 comma 5 del D.Lgs. 267/2000, il quale recita:

“5. Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari”;

Richiamata la propria delibera n° 102 dell'11.12.2017, avente ad oggetto *“Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018- 2020. Consistenza della dotazione organica e delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 16 L. 12/11/2011, n. 183. Rideterminazione del piano delle assunzioni previste nell'anno 2018.”*, con la quale il Comune di Porlezza ha:

ottemperato alla normativa sopra citata in materia di predisposizione del fabbisogno triennale di personale per il triennio 2018/2020;

attestato che non esistono situazioni di soprannumero o comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'ente;

Dato atto che i carichi di lavoro gravanti sugli uffici e servizi della struttura comunale, in particolar modo dell'area amministrativa del comune, e l'esiguo personale a questa assegnato impongono con urgenza il reclutamento delle seguenti figure professionali:

- n° 1 dipendente con contratto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato da inquadrare nella categoria contrattuale “C1” del vigente CCNL Funzioni Locali;
- n° 1 dipendente con contratto di lavoro a tempo pieno e determinato della durata di sei mesi da inquadrare nella categoria contrattuale “B3” del vigente CCNL Funzioni Locali;

Dato atto che in data 27.7.2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale da parte del *Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze* le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA”*, ai sensi del sopra citato art. 6ter comma 1 del D.Lgs. 165/2001”;

Considerato che, in virtù di quanto disposto dal sopra citato art. 6 comma 2 del D.Lgs. 165/2001 ed alla luce dell'esigenza di reclutare le sopra citate figure professionali si rende necessario apportare modifiche al vigente Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020, alla consistenza della dotazione organica nonché al piano delle assunzioni previste per il corrente anno;

Richiamato il contenuto della sopra citata propria delibera n° 102 dell'11.12.2017:

-al momento le facoltà assunzionali per i comuni sopra i 1000 abitanti sono regolamentate dall'art. 1 comma 228 della Legge 208/2015 ovvero pari al 25% della spesa del personale cessato nell'anno precedente, per i comuni virtuosi dall'art. 22 comma 2 del D.L. 50/2017 convertito nella legge 96 del 21.06-2017 e, pertanto, i Comuni con popolazione superiore ai 1000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018, potranno utilizzare la spesa resasi disponibile per cessazioni dell'anno precedente nella percentuale del 75% (i comuni possono assumere entro il 75% se il rapporto dipendenti (T.I.) / popolazione dell'anno precedente è inferiore a quello fissato per gli enti disestati con Decreto Ministro Interno (art. 16 c. 2bis D.L. 113/2016). Per il 2018 in presenza dei parametri di cui alla LEGGE 11 dicembre 2016, n. 232 c. 479 tale percentuale è innalzata al 90%. Per i piccoli Comuni, con popolazione compresa tra 1000 e 3000 abitanti, che rilevano nell'anno precedente una spesa del personale inferiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio, la percentuale del turn over è innalzata al 100% dei cessati;

- che la dotazione organica continua a permanere, ma il suo rilievo è fortemente depotenziato, mentre viene accresciuto il ruolo assegnato al piano triennale del fabbisogno del personale e la dotazione organica, a questo punto, discende direttamente da detto documento;

Preso atto, infine, che nel Comune di Porlezza, nel corso del 2017, si è verificata una cessazione dal servizio, per collocamento a riposo per maturazione dei necessari requisiti contributivi, del dipendente Pozzi Romeo, inquadrato con la qualifica di operaio specializzato, categoria B, posizione economica B7 (cessazione 31.01.2017) ed un'altra cessazione dal servizio, per dimissioni, della dipendente Montini, con la qualifica di Funzionario amministrativo, Categoria D3 (cessazione 23.10.2017), posizione economica D6, rapporto di lavoro part-time 50%;

Verificato che, stante le due cessazioni di cui sopra, sussistono i criteri definiti dall'art. 22 comma 2 del D.L. 50/2017 convertito nella legge 96 del 21.06-2017 e, pertanto, essendo Porlezza, comune con popolazione superiore ai 1000 abitanti, per l'anno 2018 potrà utilizzare la spesa resasi disponibile per cessazioni dell'anno precedente nella percentuale del 75% (i comuni possono assumere entro il 75% se il rapporto dipendenti (T.I.) / popolazione dell'anno precedente è inferiore a quello fissato per gli enti disestati con Decreto Ministro Interno (art. 16 c. 2bis D.L. 113/2016) ovvero con una somma pari a € 37.520,36 (somma comprensiva di oneri a carico dell'amministrazione e del trattamento accessorio del/i nuovo/i assunto/i).

Preso atto, altresì, che con deliberazione di Giunta Comunale n. 33 in data 05.05.2017 si è stabilito concedere alla dipendente Erba Michela, istruttore contabile dell'Area Economico-finanziaria, che ne ha fatto richiesta nell'ambito della vigente normativa a tutela della maternità, una riduzione dell'orario settimanale di lavoro da 36 a 20 ore settimanali;

Preso atto, altresì, che con deliberazione di Giunta Comunale n. 74 in data 24.11.2017 si è stabilito concedere alla dipendente Barelli Elisa, istruttore tecnico dell'Area urbanistica, che ne ha fatto richiesta, un'ulteriore riduzione dell'orario settimanale di lavoro da 30 a 26 ore settimanali;

Preso atto altresì che la dipendente Dott.ssa Gianotti Silvia, Funzionario direttivo, Cat.D3, posizione economica D6, non ha reiterato la richiesta di riduzione dell'orario lavorativo e, pertanto, nel 2018 ritornerà a tempo pieno;

Richiamato l'art.3,comma 5, quarto periodo del D. L. 90/2014, convertito,con modificazioni, nella L.114/2014, il quale prevede 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; è altresì consentito l'utilizzo

dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);

Evidenziato pertanto in forza delle complessa e articolata normativa già citata, si renda necessario effettuare una ricognizione dei resti assunzionali del triennio antecedente l'anno 2017.

Considerato che per la determinazione del calcolo dei risparmi realizzati per le cessazioni intervenute nel triennio antecedente si è tenuto conto delle modalità indicate dalle:

- circolare Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22.02.2011 (*..il calcolo dovrà tenere conto della retribuzione fondamentale, cui deve essere sommato, con separata evidenziazione, un valore medio di trattamento economico accessorio ..omissis ...Si rammenta, inoltre, che il trattamento economico fondamentale del personale inquadrato nelle aree deve tenere conto della posizione economica di ingresso del cessato.....Tanto sui risparmi quanto sui costi gli importi vanno calcolati al lordo degli oneri riflessi*);
- deliberazione 71/ 2017 della Corte dei Conti Lombardia laddove recita *“la Sezione ritiene di non poter enucleare, ai fini della determinazione del parametro quantitativo “spesa del personale cessato” sul quale calcolare il risparmio di spesa percentuale richiesto al fine di consentire all’ente locale di assumere personale, così come previsto nelle disposizioni succedutesi nel tempo e richiamate nel precedente punto 3, un sottoinsieme di spese del personale cessato da escludere dal parametro di riferimento. La percentuale in esame è calcolata, pertanto, facendo riferimento alla nozione di spesa del personale nel suo complesso, potendola riferire, per quanto rileva nel caso di specie, alla nozione di retribuzione lorda individuata ai fini dell’applicazione del citato comma 557”*;

Verificato che in questo Ente vi sono “resti assunzionali” derivanti dalle cessazioni intercorse nel 2014 e 2015 (Sig. Alzeni, Sig. Zaccarella, Sig. Saia) e che per il 2014 si è utilizzata la spesa resasi disponibile per cessazioni dell'anno precedente nella percentuale del 100% e che per il 2015 si è utilizzata la spesa resasi disponibile per cessazioni dell'anno precedente nella percentuale del 75% ovvero con una somma pari a € 123.026,48 (somma comprensiva di oneri a carico dell'amministrazione e del trattamento accessorio del/i nuovo/i assunto/i) di cui sono già state utilizzate somme per € 93.442,71, rimane quindi un residuo di € 29.583,88;

Preso atto che la somma disponibile per nuove assunzioni è pari ad € 67.104,14;

Atteso come, ai fini della ricognizione di cui all'art. 33, comma 1 del D. Lgs. 165/01, ad oggi la dotazione organica di questo Ente è sinteticamente rappresentata come nella tabella che segue:

Categoria	Profilo Professionale	Totale n. posti	N posti occupati	N posti Vacanti
CAT. A	Operatore	1	1	0
CAT. B	Operatore	5	4	1
CAT. B3	Collaboratori Prof.li	5	4	1

CAT. C	Istruttori - Istruttori Agenti P.L.	4	2	2
CAT. C	Istruttori Amm.	7	6	1

CAT. D	Istrutt. Dirett., Istrutt. Ispett. Polizia Loc.le	4	4	0
--------	--	---	---	---

CAT. D3	Funzionari Amm.vi	1	1	0
---------	-------------------	---	---	---

DIR.	Dir. Amm.	1	0	1
Totali		28	22	6

Preso atto che l'art. 16, comma 1, D.L. 24 giugno 2016, n. 113, ha abrogato la lettera a) del citato comma 557 (a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, così eliminando il relativo vincolo a partire dal 2017;

Visto l'art. 1 c. 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 come integrato dall'art. 3 comma 5-bis del D.L. 90/14 che al comma quater testualmente recita: "Ai fini dell'applicazione del comma 557, 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 presente disposizione". Disposizione che supera l'interpretazione restrittiva della Corte dei Conti, Sez. Autonomie, che dapprima con le Delibere 2 e 3 del 2010, e da ultimo con la Delibera n. 27/2013, aveva affermato che la disciplina del citato comma 557 determinava un obbligo inderogabile di ridurre la spesa per il personale in maniera progressiva e costante e "con riferimento alla spesa di personale dell'anno immediatamente precedente".

Accertato che il nuovo parametro cui è ancorato il contenimento della spesa di personale – a decorrere dall'anno 2014 - è la spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico come chiarito dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie nella Deliberazione n. 25/2014 e che per questo Ente si determina in € 886.789,36;

Definito che il calcolo a preventivo della spesa di personale per l'anno 2018 è pari ad € 846.429,60, residua ad oggi un margine di spesa di personale pari ad € 40.359,76.

Preso atto che nel corso del corrente anno, sino alla data odierna:

- non è stata effettuata alcuna assunzione di personale;
- è intervenuta una sola cessazione dal servizio, con decorrenza dal 28.2.2018 (dipendente a tempo pieno ed indeterminato inquadrato in categoria "C");

Atteso come, ai fini della ricognizione di cui all'art. 33, comma 1 del D. Lgs. 165/01, ad oggi la dotazione organica di questo Ente è sinteticamente rappresentata come nella tabella che segue, la quale tiene conto delle assunzioni e cessazioni intervenute sino ad oggi nel corso del corrente anno:

Categoria	Profilo Professionale	Totale n. posti	N posti occupati	N posti Vacanti
CAT. A	Operatore	1	1	0
CAT. B	Operatore	5	4	1
CAT. B3	Collaboratori Prof.li	5	4	1
CAT. C	Istruttori - Istruttori Agenti P.L.	4	2	2
CAT. C	Istruttori Amm.	7	6	1
CAT. D	Istrutt. Dirett., Istrutt. Ispett. Polizia Loc.le	4	4	0
CAT. D3	Funzionari Amm.vi	1	1	0
DIR.	Dir. Amm.	1	0	1
Totali		28	22	6

Ravvisata la necessità di approvare la nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2018-2020, e del relativo piano occupazionale anno 2018, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese di personale e con il quadro normativo vigente, modificando il piano precedentemente approvato con propria delibera n° 102 dell'11.12.2017;

Dato atto che:

1. non sussiste, al momento, in servizio presso l'Ente personale in soprannumero rispetto al complesso dei posti previsti nella dotazione organica dell'Ente da ultimo confermata con il presente atto;
2. non risultano, sentiti i Responsabili di Servizio in merito a rilevazioni di eventuali eccedenze, segnalazioni di personale in esubero in relazione a sopravvenute modificazione dell'organizzazione del lavoro e delle competenze assegnate alla struttura cui ciascun Responsabile è preposto;

Dato atto, inoltre, che la nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale 2018-2020 è stata predisposta dal Responsabile del Servizio Personale, sentiti i singoli Responsabili di Servizio, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti ed a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale ed in particolare della capacità assunzionale per l'anno 2018;

Rilevato, pertanto, che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2018-2020, con il piano annuale delle assunzioni per l'anno 2018, risulta essere il seguente:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA
2018	n° 1 dipendente con contratto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato da inquadrare nella categoria contrattuale "C1" del vigente CCNL Funzioni Locali; n° 1 dipendente con contratto di lavoro a tempo pieno e determinato da inquadrare nella categoria contrattuale "B3" del vigente CCNL Funzioni Locali;	Tempo indeterminato, da coprire mediante concorso previa mobilità obbligatoria Tempo determinato, da coprire mediante concorso
2019	non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento.	
2020	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento.	

Dato atto:

-che sono stati rispettati i vincoli di spesa previsti e che il monitoraggio in corso d'anno evidenzia che l'Ente si pone in linea con il rispetto dell'obiettivo programmatico per l'anno di riferimento;

-che, con il presente atto, è rispettato il principio di riduzione e contenimento della spesa di personale di cui all'art.1, comma 557, legge 296/2006 ed in particolare della lett. b) con l'accorpamento in una sola area, quella Amministrativa, demografici e personale delle due precedenti e l'assegnazione di una sola responsabilità e con l'accorpamento dei tributi nell'area finanziaria;

-che è stata effettuata la valutazione dei rischi ex D.Lgs. n. 81/2008;

- le risorse finanziarie destinate all'attuazione del presente piano sono determinate:

A) € 30.985,28 (costo dipendente a tempo pieno ed indeterminato da inquadrare nella categoria "C1" comprensivo degli oneri riflessi a carico dell'Ente);

la quale è inferiore a quella relativa all'attuale capacità assunzionale dell'Ente come sopra determinata in base alla propria delibera n° 102/2017 sulla base del 75% delle cessazioni dal servizio intervenute nell'anno 2017 sommato ai resti assunzionali del triennio;

B) € 14.265,47 (costo dipendente a tempo pieno e determinato con durata del rapporto di lavoro pari a sei mesi da inquadrare nella categoria "B3" comprensivo degli oneri riflessi a carico dell'Ente);

la quale rispetta i vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa;

Considerata la possibilità di integrare e modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno del personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;

Visto il parere del Revisore dei Conti;

Accertato come l'attuale fabbisogno di personale trovi favorevole attuazione, ricorrendo il rispetto delle seguenti condizioni:

- vincoli disposti dall'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014, e s.m.i.;
- vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa;
- obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto a valore medio del triennio 2011/2013;
- vincoli di finanza pubblica previsti dall'art. 1 della Legge 208 del 28.12.2015 (Legge di Stabilità 2016) ovvero rispetto dei vincoli del pareggio di Bilancio;
- tempi di pagamento previsti dall'art. 41 c. 2 D.L. 66/2014, ovvero inferiori ai 60 giorni nell'anno 2016;
- adozione del Piano della Performance di cui all'art. 10, comma 5, del d.lgs. 27.10.2009, n. 150, (ora organicamente unificato nel PEG con l'art. 169 del D.lgs. 18/8/2000, n. 267);
- aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità 2017/2019 (art. 48, comma 1, del D. Lgs. 198/2006) – con deliberazione G.C. n. assunta in data odierna;
- aver effettuato la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, nonché la programmazione triennale del fabbisogno di personale, secondo quanto previsto dall'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 (art. 6, comma 6, del D. Lgs. 165/2001);
- aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 – con deliberazione G.C. n. , assunta in data odierna;
- l'Ente ha trasmesso con modalità telematiche alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione del rispetto del vincolo del pareggio di Bilancio entro il 31.marzo;
- che la spesa di personale prevista per l'anno 2018, già in fase di predisposizione del Bilancio pluriennale 2018/2020, è contenuta nel limite della spesa media del triennio pari ad € 886.789,36 e pertanto rispettosa della disposizione del nuovo art. 1 c. 557 quater della L. 296/2006, così come integrato dall'art. 3 c. 5 bis del D.L. 90/2014, ovvero il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della norma che, a decorrere dall'anno 2014 – come chiarito dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie nella deliberazione n. 25/14 – è il 2011 / 2013;

Richiamata la normativa in tema di reclutamento e di disciplina del rapporto di lavoro del personale dipendente degli enti pubblici locali, ed in particolare:

Il D.Lgs. 81-2015, in particolare:

Art. 1 *"Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro."*

Art. 29 "...omissis..." 4. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001";

Il vigente C.C.N.L. applicato al personale degli enti pubblici facenti parte del comparto Funzioni Locali; in particolare l'art. 12 commi 1 e 2 CCNL 21.5.2018:

"Si conferma il sistema di classificazione del personale previsto dall'art.3 del CCNL del 31.3.1999, con le modifiche di seguito riportate. 2. Il sistema di classificazione del personale resta articolato in quattro categorie, denominate rispettivamente A, B, C e D. Nelle categorie è previsto un unico accesso corrispondente alla posizione economica iniziale di ciascuna categoria, salvo che per i profili della categoria B di cui all'art. 3, comma 7, del CCNL del 31.3.1999, come sostituito dal comma 3 del presente CCNL, e di cui all'allegato A, paragrafo "categoria B", ultimo periodo, del medesimo CCNL, che resta pertanto confermato."

Il vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, da ultimo modificato con deliberazione di Giunta Comunale n° 106 del 19.9.2013;

Il D.Lgs. 165/2001, in particolare:

art. 5 comma 2:

"Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici) sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione, ove previsti nei contratti di cui all'articolo 9"

Art. 30 comma 1:

"Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere...omissis...";

art. 35 comma 1:

"L'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene con contratto individuale di lavoro:
a) *tramite procedure selettive, conformi ai principi del comma 3, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno*
b) *mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità."*

Art. 36 commi 1 e 2:

"1. 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. 2. ((Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35. I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1,

Oggetto: piano triennale fabbisogni personale

Mittente: Segreteria - Comune di Porlezza <segreteria@comune.porlezza.co.it>

Data: 27/09/2018 11:31

A: stefania.macri@cgil.lombardia.it, gesuele.bellini@cisl.it, massimo.coppia@uilfplcomo.it

Buongiorno per opportuna conoscenza, anche se non necessario, si comunica che con deliberazione di giunta comunale n. 118 del 25/09 u.s. si è provveduto ad approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2018/2020..

Cordiali saluti

ufficio segreteria

lettera b), del presente decreto. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono disciplinati dagli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro.) Non e' possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. E' consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato".

- l'art. 1 comma 2 della Legge 12.3.1999 n° 68, il quale recita:

"La presente legge ha come finalita' la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato. Essa si applica: a) alle persone in eta' lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettuale.....omissis....., b) alle persone invalide del lavoro con un grado di invalidita' superiore al 33 per cento.....omissis..... c) alle persone non vedenti o sordomute, di cui alle leggi 27 maggio 1970, n. 382, e successive modificazioni, e 26 maggio 1970, n. 381, e successive modificazioni; d) alle persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizioomissis....."

- l'art. 3 comma 1 della Legge 12.3.1999 n° 68, il quale recita:

"I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 nella seguente misura: a) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano piu' di 50 dipendenti; b) due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti; c) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti"

Dato atto altresì che:

- presso il Comune di Porlezza risultano attualmente in servizio n° 22 dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di cui n° 2 con contratto part time e n° 20 con contratto a tempo pieno;

- presso il Comune di Porlezza risultano attualmente in servizio un dipendente con contratto di lavoro a tempo pieno rientrante nelle categorie di cui al sopra citato art. 1 comma 2, della Legge 12.3.1999 n° 68;

- la vigente normativa e recente giurisprudenza in materia di assunzioni presso le pubbliche amministrazioni individua il passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse, c.d. mobilità esterna tra enti, quale istituto primario per il reclutamento di personale dipendente a tempo indeterminato;

Preso atto che l'orientamento prevalente della giurisprudenza afferma un generale favore per l'utilizzazione delle graduatorie dei concorsi pubblici già espletati ancora valide per il reclutamento del personale negli enti pubblici locali in luogo dell'espletamento di nuove procedure concorsuali, in quanto quest'ultima modalità contrasterebbe con il principio di economicità che deve sempre guidare l'azione amministrativa (Consiglio di Stato, Sez. V, 15 ottobre 2009, n. 6332, Consiglio di Stato, Sez. III, 20 dicembre 2012, n. 6560, TAR Lazio, sentenza n. 3444/2012 e TAR Campania, Napoli, sentenza 16 gennaio 2017, n. 366);

Accertata l'inesistenza presso il Comune di Porlezza di graduatorie concorsuali ancora valide cui attingere per il reclutamento delle figure professionali di che trattasi;

Preso atto del parere favorevole, in ordine alla regolarità tecnica, espresso dal Responsabile dell'Area Servizi Demografici e Personale, nonché in ordine alla regolarità contabile, espresso dal Responsabile del Servizio Economico-finanziario del Comune;

AD UNANIMITA' di voti espressi nelle forme di Legge;

DELIBERA

- 1) Di richiamare la premessa parte narrativa a costituire parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 2) Di prendere atto che dall'analisi derivante dalla ricognizione della dotazione organica per l'anno 2018 effettuata ai sensi dell'art. 33 e dell'art. 6 1° c. del D. Lgs 165/01 nel Comune di Porlezza non emergono situazioni di soprannumero né di eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;
- 3) Di approvare le modifiche al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018 – 2020, alla consistenza della dotazione organica ed al piano delle assunzioni previste nell'anno 2018, come in premessa specificato, e come riassunto dalla tabella sottostante:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA
2018	n° 1 dipendente con contratto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato da inquadrare nella categoria contrattuale "C1" del vigente CCNL Funzioni Locali; n° 1 dipendente con contratto di lavoro a tempo pieno e determinato da inquadrare nella categoria contrattuale "B3" del vigente CCNL Funzioni Locali;	Tempo indeterminato, da coprire mediante concorso previa mobilità obbligatoria Tempo determinato, da coprire mediante concorso
2019	non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento.	
2020	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento.	

- 4) Di dare atto che le modifiche apportate dal presente provvedimento al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018 – 2020 recepiscono quanto contenuto nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" approvate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze ai sensi del sopra citato art. 6ter comma 1 del D.Lgs. 165/2001 e pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale in data 27.7.2018, come in premessa specificato.
- 5) Di dare atto che, ai fini della ricognizione di cui all'art. 33, comma 1 del D. Lgs. 165/01, ad oggi la dotazione organica di questo Ente è sinteticamente rappresentata nella tabella in premessa rappresentata;
- 6) Di rilevare che le risorse finanziarie destinate all'attuazione del presente piano sono determinate come segue:
 - A) € 30.985,28 (costo dipendente a tempo pieno ed indeterminato da inquadrare nella categoria "C1" comprensivo degli oneri riflessi a carico dell'Ente);
la quale è inferiore a quella relativa all'attuale capacità assunzionale dell'Ente come sopra determinata in base alla propria delibera n° 102/2017 sulla base del 75% delle cessazioni dal servizio intervenute nell'anno 2017 sommato ai resti assunzionali del triennio;
 - B) € 14.265,47 (costo dipendente a tempo pieno e determinato con durata del rapporto di lavoro pari a sei mesi da inquadrare nella categoria "B3" comprensivo degli oneri riflessi a carico dell'Ente);
la quale rispetta i vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa;
- 7) Di dare atto, altresì, che le disposizioni della presente deliberazione potranno essere variate in relazione a intervenute modifiche normative e/o ad esigenze medio-tempore emergere;

8) Di dare mandato al Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane di adottare tutti i provvedimenti necessari per l'attuazione del sopra citato Piano di assunzioni relativo al corrente anno.

9) Di incaricare l'Ufficio risorse umane di:

I) pubblicare nella sezione "Personale" dell'Amministrazione trasparente il presente provvedimento;

II) inviare il presente provvedimento a:

- Presidente collegio revisori dei conti;
- Organizzazioni sindacali per informazione generale ai sensi dell'art. 5, comma 2 nonché dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 165-2001;

-di comunicare in elenco ai Capigruppo Consiliari il presente provvedimento contestualmente alla sua pubblicazione;

Inoltre, la Giunta Comunale, valutata l'urgenza imposta dalla volontà di concludere tempestivamente il procedimento, anche in forza di quanto disposto dall'art. 2 della Lg. 241/90;

D E L I B E R A

- di dichiarare immediatamente eseguibile la presente ex art. 134, co. 4, D.Lgs. 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto:

Il Presidente
F.to Erculiani rag. Sergio

Il Segretario Comunale
F.to Ciraulo dott.ssa Maria

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 82/2005 e ss.mm.ii.

Deliberazione dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell' art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000 e.ss.mm.ii.

Deliberazione esecutiva ad ogni effetto di legge decorso il decimo giorno di pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs n. 267/2000 e.ss.mm.ii.

Copia Conforme all'originale

Il Segretario Comunale
Ciraulo dott.ssa Maria



COMUNE DI PORLEZZA
Provincia di Como

ATTO N. 118 DEL 25-09-2018

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2018/2020.
CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA E DELLE ECCELENZE DI
PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D. LGS. 165/2001 COME MODIFICATO
DALL'ART. 16 L. 12/11/2011, N. 183. PIANO DELLE ASSUNZIONI PREVISTE NELL'ANNO
2018 – MODIFICHE.**

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto responsabile della pubblicazione MARIA CIRAULO certifica che copia del presente atto viene pubblicato il giorno 16-10-2018 all'Albo Pretorio ove rimarrà affissa per 15 giorni consecutivi sino al 31-10-2018.

Addì, 16-10-2018

Il Responsabile della pubblicazione
CIRAULO MARIA

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art.24 del D.Lgs. n.82/2005 e ss.mm.ii.