



CITTA' DI VIBO VALENTIA

COPIA

DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO CON I POTERI DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 23 DEL 26/04/2019

**Oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2019-2021 -
PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI**

L'anno **duemiladiciannove**, addì **ventisei** del mese di **Aprile** alle ore 10:30 nella Residenza Municipale.

Partecipa il Segretario

Generale DOTT. PICCOLI GIUSEPPE

IL DIRIGENTE

PREMESSO in generale:

- ✓ che l'art. 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 al fine di un'ottimizzazione della funzionalità dei servizi introduce nelle PPAA l'obbligo della programmazione triennale delle assunzioni mediante specifico atto strategico che, compatibilmente con le capacità di bilancio degli enti deve fornire una prospettiva di medio lungo termine delle ipotesi di reclutamento futuro;
- ✓ che l'obbligo di adozione dell'atto programmatico è ribadito dall'art. 6, comma 2 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (nella versione riscritta con l'art. 4 del d.lgs. n. 75/2017, laddove si prevede, il medesimo documento, ma con una denominazione diversa: Piano Triennale del Fabbisogno di Personale), stabilendo altresì, oltre al divieto di assunzioni in caso di omissione della programmazione (art. 6 comma 6), la necessità che vi sia coerenza del suddetto Piano con la Pianificazione pluriennale delle Attività e delle Performance, nonché con le Linee di Indirizzo da emanarsi con decreto del Ministro della Semplificazione e della Pubblica Amministrazione al fine di orientare le Pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi Piani dei Fabbisogni. In sede di definizione del piano - si prevede altresì nel d.lgs. n. 75/2017 - che ciascuna amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo del Ministro della Semplificazione e Pubblica Amministrazione;
- ✓ che l'art. 91, commi 1 e 2 del d.lgs 18 agosto 2000, n. 267 (che richiama anche per le autonomie locali i concetti sanciti in materia di organizzazione interna e gestione delle risorse umane dal testo unico sul pubblico impiego) precisa che: a) il documento di programmazione triennale del

fabbisogno del personale è un atto dovuto (con cadenza almeno triennale), b) la programmazione delle politiche assunzionali deve adeguarsi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale contenuti nella legge 27 dicembre 1997, n. 449. La precitata programmazione delle assunzioni, nel rispetto del principio del contenimento/riduzione complessivo della spesa di personale, esprime primariamente i poteri dell'ente locale in materia di gestione delle risorse umane nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle capacità di bilancio e dalle esigenze di servizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti (art. 89 comma 5 d.lgs. n.ro 267/2000 - T.U.E.L.).

CONSIDERATO che prima di procedere alle concrete assunzioni di personale, a qualunque titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, è necessario verificare la ricorrenza delle condizioni legali sia di ordine generale che speciale, per come stabilite dalle leggi. In particolare:

1. il rispetto del vincolo del saldo di bilancio NON negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, nell'anno precedente (condizione questa sostitutiva di quella in essere fino al 2015, inerente il rispetto del patto di stabilità), per come introdotto dall'art. 1 comma 710 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 ed ulteriormente richiamato per gli anni 2017 e seguenti dall'art. 1 comma 466 della legge di stabilità 2017 (legge 11 dicembre 2016, n. 232);
2. la trasmissione, da effettuarsi con modalità telematiche entro il 30/05 dell'anno successivo (così art. 1 c. 786 L. n. 205/2017) al Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, dell'attestazione del rispetto del vincolo del pareggio di bilancio nell'anno 2018 e la permanenza (e la prevedibilità) di un tale stato di equilibrio finanziario anche per l'anno 2019 (art. 1 comma 470 legge 11 dicembre 2016);
3. il rispetto dei termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, e per l'invio dei relativi dati alla Banca dati per le Amministrazioni Pubbliche (art. 9 comma 1 quinquies D.L. n. 113/2016);
4. l'adozione del Piano della Performance di cui alla riforma "Brunetta" (art. 10 comma 5 del d.lgs. n. 150/09) che, ai sensi dell'art. 169 comma 3 bis T.U.E.L., è unificato al PEG;
5. il rispetto dell'obbligo di contenimento della spesa di personale nell'anno/i per il/i quale/i si prevede il reclutamento, entro il limite della media del triennio 2011/2013 (art. 1 comma 557 e seguenti della legge 27.12.2006 n. 296 per come aggiornato dall'art. 3 del D.L. n.ro 90/2014 convertito con modificazioni nella legge n. 114/2014: in particolare, il comma 557 quater).
6. il rispetto dell'obbligo di adozione dell'atto ricognitivo dal quale emerge l'assenza di personale in sovrannumero o in eccedenza (art. 16 legge 12 novembre 2011, n. 183 che ha aggiornato l'art. 33 del d.lgs. n. 165/01);
7. l'approvazione del piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'articolo 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "codice pari opportunità" (deliberazione n. 64 del 15 marzo 2018);

DATO ATTO che, in relazione alla sussistenza delle predette condizioni di legge al fine di procedere a delle valide assunzioni:

✓ la ricognizione annuale delle eccedenze è stata adottata con deliberazione di GM del 10/04/2019 (proposta di delibera n. 30 de 08/04/2019) e dalla stessa, a seguito delle dichiarazioni raccolte dai Dirigenti di competenza, a cura del Servizio Gestione Risorse Umane, non risultano eccedenze di personale;

✓ il Piano triennale delle Azioni Positive è stato già approvato con deliberazione di GM. n.ro 64 del 15/03/2018 per il triennio 2018/2020 (condizione quindi esistente e valida fino all'anno 2020, data di cessazione dell'efficacia del suddetto Piano);

✓ sono state adottate la deliberazione concernente la nuova dotazione organica e la nuova macrostruttura dell'Ente (deliberazioni rispettivamente n.ri 206/2018 e 124-141/16), previa verifica degli

effettivi fabbisogni e previa consultazione delle organizzazioni sindacali rappresentative, con un significativa riduzione delle posizioni previste sia in ambito dirigenziale che non dirigenziale, nel rispetto dei parametri in materia di spending review (legge 7 agosto 2012, n. 135 di conversione del D.L n. 95/12);

✓ le ipotesi di reclutamento a T.I. contemplate nella presente programmazione potranno essere eseguite solo a seguito della certificazione del rispetto delle condizioni/elementi di cui ai precedenti

punti da 1 a 5 a cura del Dirigente competente per materia.

VISTI:

- ✓ l'allegato A che rappresenta le ipotesi di reclutamento in programma per il triennio 2019/2021, con l'indicazione della categoria di inquadramento e del relativo onere economico complessivo annuo. Le fattispecie riportate esprimono, in parte, le indicazioni già presenti nella precedente programmazione approvata con Delibera di Giunta n.ro 206 del 25/09/2018, in parte, le imprescindibili indicazioni rese dai Dirigenti di Settore in riscontro agli interPELLI del Servizio GRU (prot. 6730-6732 dell'11/02/2019) per lo svolgimento dei compiti istituzionali dei Settori di competenza, anche alla luce degli obblighi di cui alla L. n. 68/1999 ed alla sussistente convenzione sottoscritta tra Comune di Vibo Valentia ed il competente Dipartimento di Regione Calabria del 20/12/2018 (prot. 61574) in attuazione della deliberazione G.M. n. 276/2018 del 13/12/2018;
- ✓ l'allegato C che rappresenta le ipotesi di cessazioni del rapporto di lavoro intervenute nell'anno 2018 e interveniente negli anni 2019/2020, con l'indicazione della categoria di inquadramento e del relativo risparmio economico complessivo annuo;
- ✓ l'allegato D che rappresenta le cessazioni registrate nel triennio 15/16/17 e le intervenute assunzioni registrate nel triennio 16/17/18, queste ultime, alla luce della capacità assunzionale ratione temporis, con l'indicazione del budget, sia in termini di risparmio che di spesa e l'eventuale riporto di somme residue sulle medesime facoltà (c.d. "resti").

CONSIDERATO:

- ✓ che ai sensi dell'art. 3 comma 5, terzo periodo, del decreto legge 25 giugno n. 90 (nella versione risultante a seguito della conversione avvenuta con legge 11 agosto 2014, per come integrato dall'art. 4 comma 3 del D.L. n. 78/2015), la facoltà di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato di personale di qualunque profilo (anche dirigenziale, poiché non vi sono ragioni per calcolare un budget per la Dirigenza ed uno per il comparto) fino ad un contingente di spesa pari al 100% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Gli effetti della parentesi aperta dall'art. 1 comma 228 della L. n. 208/2015 che prevedeva dei contingenti più ridotti negli anni 2016/2017/2018 sono cessati il 31/12 scorso riprendendo vigore il regime di cui all'articolo 3 comma 5 D.L. n. 90/2014;
- ✓ che ai sensi dell'art. 3 comma 5, quinto e sesto periodo, del decreto legge 25 giugno n. 90 (nella versione risultante a seguito della conversione avvenuta con legge 11 agosto 2014, per come integrato dall'art. 4 comma 3 del D.L. n. 78/2015), è permesso cumulare, a decorrere dal 2014, le predette risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nonché utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente;
- ✓ che il vincolo di destinazione a favore dell'immissione in ruolo a tempo indeterminato dei vincitori di concorso e delle unità in sovrannumero degli enti di area vasta di cui ai commi 421-426 della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di stabilità 2015) non è più sussistente da due anni (lo era per gli anni 2015-2016), ragion per cui TUTTE le facoltà assunzionali (quindi anche le residue 15-16), sono libere;
- ✓ che eventuali ipotesi di assunzioni riconducibili al c.d. collocamento obbligatorio non incidono sul rispetto dell'obbligo di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 quater legge 27.12.2006 n. 296 (ragion per cui eventuali spese di personale ascrivibili alle predette categorie vanno preventivamente detratte ai fini della verifica dell'obbligo di riduzione storica della spesa di personale rispetto alla media del triennio 2011/2013), né, su quello del rispetto del turn over di cui all'art. 3 comma 5 D.L. n. 90/2014 (ragion per cui eventuali spese di personale ascrivibili alle predette categorie NON vanno conteggiate ai fini della verifica del rispetto della soglia del contingente economico dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente) - (c.f.r. C. Conti Controllo Regione Siciliana, deliberazione n. 40/2014);

VISTI:

- ✓ l'art. 6 d.lgs. n. 165/01 ed in particolare i commi 2 (piano triennale) e 3 (dotazione organica);
- ✓ gli artt. 155-243 commi 1-7 T.U.E.L.;
- ✓ lo Statuto Comunale;
- ✓ i pareri tecnico e contabile, quest'ultimo subordinato alla copertura finanziaria nel momento

delle effettive assunzioni.

PROPONE

1) di approvare ad integrazione/rettifica/aggiornamento di quanto stabilito nella precedente Deliberazione G.M. n. 206/2018 del 25/09/2018, il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale per gli anni 2019-2020 per come risultante dall'allegato "A", parte integrante della presente, e, più in particolare il piano annuale delle assunzioni 2019, nel rispetto di tutte le condizioni legislative citate in premessa (in particolare, vincolo di pareggio di bilancio, contenimento storico della spesa di personale e turnover rispetto all'anno precedente) specificando che:

A) nel corso del 2019 si prevedono le ipotesi di assunzioni per come dettagliate nel riquadro 1 dell'allegato A.

B) nel corso del 2020 si prevedono le ipotesi di assunzioni per come dettagliate nel riquadro 2 dell'allegato A.

C) nel corso del 2021 si prevedono le ipotesi di assunzioni per come dettagliate nel riquadro 3 dell'allegato A.

2) di indicare, ai sensi dell'art. 6 comma 3 d.lgs. n. 165/01 la consistenza della dotazione organica e la sua rimodulazione fino all'anno 2021, in base ai fabbisogni programmati, secondo quanto rappresentato negli allegati "B" e "B-1";

3) di dare atto che le fattispecie di cessazioni dal rapporto di impiego, intervenute a decorrere dall'anno 2018 (e previste fino al 2020) sono interamente riportate nell'allegato "C", che oltre all'elencazione dei profili professionali cessati/cessandi, dettaglia il contingente economico complessivamente risparmiato e la connessa facoltà di assunzione per l'anno successivo. Le cessazioni precedenti, decorrenti dall'anno 2015, sono riportate nell'allegato "D", il quale oltre a registrare queste nel triennio antecedente l'anno 2018 e le intervenute assunzioni degli anni 16/17/18, alla luce della capacità assunzionale ratione temporis, indica il budget economico, sia in termini di risparmio che di spesa e l'eventuale riporto di somme residue sulle medesime facoltà.

4) di precisare:

- che l'attuazione del presente atto, sottoposto al parere dei Revisori dei conti, a differenza di quelli analoghi intervenuti negli anni precedenti NON è subordinato al controllo della Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti locali c/o Ministero dell'Interno, atteso che ai sensi di legge e delle prescrizioni contenute nel decreto ministeriale n. 104369 del 13/10/2014 (decreto Ministro dell'Interno di approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato 2013) il controllo degli atti relativi alle assunzioni da parte della predetta Commissione cessa alla scadenza dei cinque anni decorrenti dal 01/01/2013;

- che le previsioni contenute nel presente atto programmatico, non obbligano in alcun modo a procedere alle concrete assunzioni, permanendo, prima che queste ultime abbiano attuazione, la necessità del rispetto di ogni altro vincolo di legge e/o di bilancio.

il Dirigente
dott. Giuseppe Piccoli

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO (con i poteri della Giunta Comunale)

VISTA la proposta di deliberazione sopra riportata e ritenuto di condividerne i motivi ed il contenuto VISTI i pareri di regolarità tecnica espresso dal dirigente competente ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. n. 267/00 e quello di regolarità contabile espresso dal dirigente competente ai sensi del medesimo articolo;

VISTO il d.lgs. n. 267/2000 T.U.E.L. in materia di competenze della G.M e dell'organo che al sostituisce in caso di cessazione delle sue funzioni (art. 143)

VISTO il parere dei Revisori Dei conti espresso in data 26/04/2019 prot.26/04/2019

DELIBERA

per le motivazioni evidenziati nella proposta dirigenziale che qui di seguito si intendono integralmente richiamati:

1) di approvare ad integrazione/rettifica/aggiornamento di quanto stabilito nella precedente Deliberazione G.M. n. 206/2018 del 25/09/2018, il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale per gli anni 2019-2020 per come risultante dall'allegato "A", parte integrante della presente, e, più in particolare il piano annuale delle assunzioni 2019, nel rispetto di tutte le condizioni legislative citate in premessa (in particolare, vincolo di pareggio di bilancio, contenimento storico della spesa di personale e turnover rispetto all'anno precedente) specificando che:

A) nel corso del 2019 si prevedono le ipotesi di assunzioni per come dettagliate nel riquadro 1 dell'allegato A.

B) nel corso del 2020 si prevedono le ipotesi di assunzioni per come dettagliate nel riquadro 2 dell'allegato A.

C) nel corso del 2021 si prevedono le ipotesi di assunzioni per come dettagliate nel riquadro 3 dell'allegato A.

2) di indicare, ai sensi dell'art. 6 comma 3 d.lgs. n. 165/01 la consistenza della dotazione organica e la sua rimodulazione fino all'anno 2021, in base ai fabbisogni programmati, secondo quanto rappresentato nell'allegato "B";

3) di dare atto che le fattispecie di cessazioni dal rapporto di impiego, intervenute a decorrere dall'anno 2018 (e previste fino al 2020) sono interamente riportate nell'allegato "C", che oltre all'elencazione dei profili professionali cessati/cessandi, dettaglia il contingente economico complessivamente risparmiato e la connessa facoltà di assunzione per l'anno successivo. Le cessazioni precedenti, decorrenti dall'anno 2015, sono riportate nell'allegato "D", il quale oltre a registrare queste nel triennio antecedente l'anno 2018 e le intervenute assunzioni degli anni 16/17/18, alla luce della capacità assunzionale *ratione temporis*, indica il budget economico, sia in termini di risparmio che di spesa e l'eventuale riporto di somme residue sulle medesime facoltà.

4) di precisare:

- che l'attuazione del presente atto, sottoposto al parere dei Revisori dei conti, a differenza di quelli analoghi intervenuti negli anni precedenti NON è subordinato al controllo della Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti locali c/o Ministero dell'Interno, atteso che ai sensi di legge e delle prescrizioni contenute nel decreto ministeriale n. 104369 del 13/10/2014 (decreto Ministro dell'Interno di approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato 2013) il controllo degli atti relativi alle assunzioni da parte della predetta Commissione cessa alla scadenza dei cinque anni decorrenti dal 01/01/2013;

- che le previsioni contenute nel presente atto programmatico, non obbligano in alcun modo a procedere alle concrete assunzioni, permanendo, prima che queste ultime abbiano attuazione, la necessità del rispetto di ogni altro vincolo di legge e/o di bilancio.

5) di trasmettere il presente atto alle OOSS ed ai componenti della RSU per la dovuta informativa.

PARERI AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D. Lgs. 18 Agosto 2000, N. 267

Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali

Vista la proposta di, avente per oggetto quanto sopra indicato, i sottoscritti hanno espresso i seguenti pareri:

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA	Si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica Data 18/04/2019 <i>Il Responsabile</i> <i>f.to DOTT. GIUSEPPE PICCOLI</i>
--	---

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE	Si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile Data 19/04/2019 <i>Il Responsabile</i> <i>f.to DOTT.SSA ADRIANA MARIA. TETI</i>
--	---

E' copia conforme al suo Originale, per uso amministrativo.

Vibo Valentia, li

Il Segretario Generale
DOTT. GIUSEPPE PICCOLI

ATTESTAZIONE ESECUTIVITA' DELL'ATTO

La presente deliberazione

E' stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.08.2000, n.267;

Sarà esecutiva in data 26/04/2019, ai sensi e per gli effetti dell' art. 134, comma 3 , del D.Lgs. 18.08.2000, n.267, Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali.

Vibo Valentia li, 26/04/2019

Il Segretario Generale
F.to DOTT. GIUSEPPE PICCOLI

Letto e Sottoscritto

Il SubCommissario Straordinario
F.to DOTT. ANTONIO COLAIANNI

Il Segretario Generale
F.to DOTT. GIUSEPPE PICCOLI