



COMUNE di FORMIA

Provincia di Latina

COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 41

del 30 Gennaio 2019

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019 – 2020 – 2021.

L'anno Duemiladiciannove addì 30 del mese di Gennaio alle ore 19.40 in Formia, nella Sede della Residenza Municipale si é riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Sigg.ri:

COGNOME	NOME	QUALIFICA	PRESENZE
VILLA	PAOLA	Sindaco	presente
TRILLINO	CARMINA	Vice Sindaco	presente
D'ANGIO'	GIOVANNI	Assessore	presente
FORTE	PASQUALE	Assessore	presente
FRANZINI	KRISTIAN	Assessore	presente
LARDO	ALESSANDRA	Assessore	assente
MAZZA	PAOLO	Assessore	presente
SPERTINI	FULVIO	Assessore	presente

Partecipa il Segretario Generale **Avv. Alessandro IZZI** incaricato della redazione del verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta.

Settore : PERSONALE - SVILUPPO ECONOMICO - AFFARI GENERALI

Dirigente : Dott.^{ssa} Tiziana Livornese

Oggetto : PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019 – 2020 – 2021.

IL DIRIGENTE DEL SETTORE

Su proposta e indirizzi dell'Assessore al personale come da documentazione conservata gli atti del settore;

Premesso quanto segue:

- l'art. 39 della Legge 27.12.1997 n. 449, al comma 1, testualmente recita: *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 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 89, comma 5, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 secondo cui gli enti locali, fermo restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, provvedono alla determinazione 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;

Richiamate le disposizioni di cui al d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 che ha introdotto sostanziali modifiche al d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 relativamente alle disposizioni in materia di organizzazione degli uffici e di fabbisogni di personale;

Visti in particolare:

- l'articolo 6 nel quale si prevede che *“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”;*
- l'articolo 6-ter dove si stabilisce che *“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”;*

Richiamato il Decreto 8 maggio 2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione pubblica, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018, con il quale sono state approvate le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;*

Evidenziato che nelle stesse linee di indirizzo si precisa che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, per gli enti locali nel Piano Esecutivo di Gestione, da articolare in obiettivi generali, che identificano le priorità strategiche dell'ente in relazione alle attività e ai servizi erogati, e obiettivi specifici di ogni pubblica amministrazione;

Considerato pertanto fondamentale definire i fabbisogni prioritari o emergenti non fondando l'individuazione delle professionalità necessarie esclusivamente su logiche di sostituzione, ma su una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze specialistiche necessarie per rendere più efficiente

e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro e le modalità anche di offerta dei servizi al cittadino anche attraverso le nuove tecnologie;

Visto il paragrafo 2.3 "Sanzioni" delle linee di indirizzo in cui si precisa che: *"L'articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti indicati nell'articolo non possono assumere nuovo personale. Tale sanzione scatta sia per il 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 e degli adempimenti previsti dagli articoli 6 e 6-ter, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001. In sede di prima applicazione il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 decorre dal sessantesimo giorno dalla pubblicazione delle presenti linee di indirizzo. Sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati"*.

Evidenziato pertanto che si rende necessario procedere all'attuazione ed alla verifica degli adempimenti previsti dal nuovo quadro normativo di riferimento per l'adozione del PTFP (Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale);

Considerato che nel paragrafo 2.1 delle linee di indirizzo si legge: *"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, c. 3, del d.lgs. 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"*.

Dato atto che le indicazioni operative sopra riportate sono state confermate dalla giurisprudenza contabile in sede di controllo che ha precisato che per gli enti locali il tetto di spesa potenziale massima si identifica nel valore medio della spesa di personale sostenuta nel triennio 2011/2013;

Precisato che l'indicazione della spesa potenziale massima quale limite per la determinazione della dotazione organica non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime limitativo delle assunzioni (turn over) o ai vincoli di spesa del personale previsti dalle norme di legge vigenti e, conseguentemente, i procedimenti di reclutamento e gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;

Verificato che, in vigenza del nuovo quadro normativo di riferimento così come sopra delineato, si deve considerare superato il tradizionale concetto di dotazione organica che, nella disciplina previgente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate;

Evidenziato pertanto che, allo stato attuale, la dotazione organica va espressa in termini finanziari e costituisce una derivazione della programmazione delle assunzioni quale strumento flessibile finalizzato a rilevare annualmente le esigenze funzionali dell'amministrazione;

Precisato che il valore finanziario delle singole unità di personale della dotazione organica deve tener conto delle retribuzioni tabellari avente carattere fisso e continuativo a carico del bilancio dell'ente nonché di tutti gli oneri riflessi a carico dell'amministrazione previste per ognuna delle categorie giuridiche di inquadramento previste nel vigente sistema di classificazione del personale del comparto Funzioni Locali;

Dato atto che nel determinare tale valore finanziario complessivo, in applicazione delle più volte richiamate linee di indirizzo, vanno distinte le unità di personale in servizio a tempo indeterminato, i dipendenti assunti in servizio con contratto di lavoro a tempo parziale nonché il personale distaccato presso il Comune in posizione di comando;

Considerato che il personale reclutato a tempo parziale viene indicato in misura intera quale “posto” nella dotazione organica, mentre il valore finanziario viene rideterminato in proporzione alla percentuale di attività lavorativa prevista al momento dell’assunzione;

Precisato che tale analogo criterio di calcolo deve essere applicato anche nel caso del personale che ha beneficiato di un incremento della prestazione lavorativa senza trasformazione a tempo pieno in quanto lo stesso incremento viene operato senza incidere sulle facoltà assunzionali;

Evidenziato che, nel caso dei dipendenti con rapporto a tempo parziale derivante da trasformazione del rapporto di lavoro a seguito di richiesta degli interessati, va indicata la spesa a tempo pieno in relazione all’eventuale espansione della spesa nel caso del ritorno al tempo pieno, facoltà che costituisce un diritto soggettivo dell’interessato;

Dato atto che l’effettiva consistenza della dotazione organica per l’anno corrente, sia dal punto di vista numerico che per quanto attiene il valore finanziario, sarà oggetto di verifica al termine dell’esercizio in relazione ai procedimenti di reclutamento effettivamente portati a termine e alle eventuali ulteriori cessazioni dal servizio non programmate alla data della presente deliberazione, e che di tale verifica si terrà conto in sede di definizione della dotazione organica per l’anno 2020, analogamente a quanto operato nel presente provvedimento in riferimento all’anno 2018;

Verificate le linee programmatiche di mandato approvate con la deliberazione di Consiglio Comunale n. 5 in data 12 luglio 2018;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 48 in data 25 settembre 2018 con la quale si è proceduto ad approvare la nuova struttura organizzativa dell’ente con la previsione di 6 settori e la relativa articolazione in servizi;

Evidenziato che l’assunzione di personale è vincolata al rispetto delle prescrizioni di carattere ordinamentale stabilite dalla normativa vigente in materia, ovvero:

- piano dei fabbisogni del personale e rideterminazione della dotazione organica;
- ricognizione annuale delle eccedenze di personale;
- approvazione del Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità;

Tutto quanto sopra premesso e richiamato;

Dato atto che, con nota prot. n. 57085 in data 6 dicembre 2018, il dirigente competente per le Risorse umane ha richiesto ai dirigenti dell’ente di comunicare, a seguito della valutazione delle necessità di servizio delle strutture di competenza, le esigenze di personale, anche a carattere temporaneo, in relazione alle esigenze tecnico-funzionali delle strutture di competenza e le eventuali eccedenze di personale;

Rilevato che nessun dirigente ha segnalato situazioni di eccedenza di personale e che pertanto tale ricognizione può considerarsi conclusa con esito negativo, anche in relazione alla situazione economico finanziaria dell’ente;

Preso atto che con deliberazione del Commissario straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 25 del 12 febbraio 2018 si è proceduto all’approvazione del Piano delle azioni positive relativamente al triennio 2018-2020 tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono le pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;

Richiamata integralmente la deliberazione del Commissario straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 43 in data 14 marzo 2018 relativa all’adozione del Piano Esecutivo di Gestione al quale, ai sensi dell’articolo 169, comma 3-bis, del d.lgs. 267 del 2000, è unificato il piano della performance;

Evidenziato che con deliberazione con i poteri della Giunta Comunale n. 29 del 12 febbraio 2018 il Commissario straordinario di questo Comune ha approvato il programma delle assunzioni per il triennio 2018/2020, comprensivo delle assunzioni di personale a tempo determinato;

Rilevato che la suddetta programmazione è stata successivamente modificata ed integrata in forza dei seguenti provvedimenti: deliberazione del Commissario straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 82 del 22 maggio 2018 relativa all'assunzione di 1 Farmacista di categoria D a tempo determinato per la durata di 4 mesi, deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 1 agosto 2018 per l'assunzione di tre unità di personale a tempo determinato presso lo staff del Sindaco, deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 1 agosto 2018 per l'assunzione di 1 Dirigente presso il settore economico finanziario e deliberazione di Giunta Comunale n. 73 del 9 ottobre 2018 relativa alla modifica ed integrazione del piano assunzioni per l'anno 2018;

Richiamate in materia di facoltà assunzionali in relazione al turn over del personale le norme di cui all'articolo 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014 e s.m. convertito in legge n. 114/2014, nel quale si prevede: *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente... La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018... 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”*;

Evidenziato che successivamente le facoltà assunzionali sono state modificate dall'articolo 1, comma 228, della legge 208/2015 e s.m., la cui attuale formulazione prevede: *“Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente... qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018”*;

Dato atto pertanto che, a decorrere dal corrente anno 2019, è ripristinata la percentuale di turn over originariamente prevista dal richiamato articolo 3, comma 5, del D.L. 90/2014 pari al 100 per cento del valore finanziario del personale cessato nell'anno precedente;

Valutate le esigenze funzionali delle strutture comunali in relazione alle richieste pervenute dai Dirigenti e considerato che, al fine di perseguire un efficiente ed efficace svolgimento delle attribuzioni dei settori e dei servizi dell'ente, si rende necessario modificare parzialmente le assunzioni già programmate negli atti sopra richiamati e di prevedere ulteriori procedure di reclutamento in relazione alle facoltà assunzionali per l'anno 2019 prevedendo, in termini di valore finanziario, l'integrale sostituzione del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno 2018;

Dato atto che nel corso dell'anno 2018 sono cessate dal servizio n. 16 unità di personale non avente qualifica dirigenziale da cui deriva un risparmio teorico al fine della determinazione delle facoltà assunzionali pari complessivamente ad € 482.700,00 secondo quanto di seguito indicato:

- n. 6 dipendenti di categoria giuridica D, € 197.142,00 (€ 32.857,00 x 6);
- n. 3 dipendenti di categoria giuridica C, € 90.585,00 (€ 30.195,00 x 3);
- n. 5 dipendenti di categoria giuridica B3, € 141.445,00 (€ 28.289,00 x 5);
- n. 2 dipendenti di categoria giuridica B1, € 53.528,00 (€ 26.764,00 x 2);

Ricordato che l'assunzione di personale tramite procedure di mobilità volontaria, ai sensi dell'articolo 1, comma 47, della legge 311/2004 e come da consolidata interpretazione della Magistratura con-

tabile e del Dipartimento per la Funzione pubblica, deve considerarsi “neutra” finanziariamente nel caso in cui riguardi personale dipendente altra pubblica amministrazione soggetta a limitazione delle assunzioni;

Ritenuto pertanto di dover rinviare il calcolo delle facoltà assunzionali eventualmente residue relative alle annualità precedenti alla conclusione dei procedimenti di reclutamento in corso di svolgimento;

Precisato che il criterio di calcolo per determinare il valore delle singole categorie / figure professionali è ovviamente il medesimo utilizzato ai fini della determinazione della dotazione organica;

Evidenziato che, alla luce delle considerazioni sopra riportate, si ritiene opportuno e necessario prevedere le seguenti procedure di reclutamento in riferimento al piano triennale di fabbisogno di personale relativo agli anni 2019 - 2020 - 2021:

Anno 2019

Budget assunzionale a tempo indeterminato anno 2017 (in corso di svolgimento):

- n. 2 *Istruttori direttivi contabili* di categoria D (concorso pubblico, mobilità volontaria già esperita);
- n. 1 *Istruttore direttivo informatico* di categoria D (concorso pubblico previa mobilità volontaria);

Budget assunzionale a tempo indeterminato anno 2018 (in corso di svolgimento):

- n. 1 *Dirigente* per il settore Economico-finanziario (utilizzo graduatorie di altre amministrazioni);
- n. 1 *Funzionario Amministrativo* di categoria D (concorso pubblico previa mobilità volontaria) - *assunzione dal 01.05.2019*;
- n. 1 *Farmacista* di categoria D (concorso pubblico previa mobilità volontaria) - *assunzione dal 01.05.2019*;
- n. 2 *Istruttori di polizia municipale* di categoria C (concorso pubblico con riserva agli ex militari di cui al d.lgs. 66/2010 previa mobilità volontaria) - *assunzione dal 01.05.2019*;
- n. 5 *Istruttori amministrativi* di categoria C, di cui 2 da destinare al Giudice di Pace di Gaeta (concorso pubblico con riserva al 40% per il personale interno ai sensi dell'articolo 52 del d.lgs. 165/2001 previa mobilità volontaria) – *di cui n. 2 unità assunte in servizio alla data del 31.12.2018 tramite mobilità*;
- n. 1 *Geometra* di categoria C (concorso pubblico previa mobilità volontaria) - *assunzione dal 01.05.2019*;

Budget assunzionale a tempo indeterminato anno 2019:

(Spesa complessiva teorica annua per il personale non dirigenziale: € 463.573,00)

(*assunzione dal 01.10.2019*):

- n. 2 *Funzionari amministrativi* di categoria D (scorrimento della vigente graduatoria di concorso pubblico previa mobilità volontaria) € 65.714,00;
- n. 1 *Responsabile per la transizione digitale* di categoria D (concorso pubblico previa mobilità volontaria) € 32.857,00;
- n. 1 *Ingegnere ambientale* di categoria D (concorso pubblico previa mobilità volontaria) € 32.857,00;
- n. 5 *Istruttori amministrativi* di categoria C (concorso pubblico previa mobilità volontaria) € 150.975,00;
- n. 4 *Istruttori di vigilanza* di categoria C (concorso pubblico previa mobilità volontaria) € 120.780,00;
- n. 2 *Geometri* di categoria C (concorso pubblico previa mobilità volontaria) € 60.390,00;

Procedure di reclutamento tramite mobilità volontaria ai sensi dell'articolo 30 del d.lgs. 165/2001:

(*assunzione dal 01.10.2019*):

- n. 1 *Istruttore direttivo di vigilanza* di categoria D;
- n. 1 *Ingegnere edile/civile* di categoria D;
- n. 1 *Istruttore direttivo contabile* di categoria D;
- n. 1 *Architetto* di categoria D;
- n. 1 *Collaboratore amministrativo* di categoria B3;

Procedure di comando per la durata di 1 anno, eventualmente prorogabile:

- n. 2 *Funzionari Amministrativi* di categoria D tramite comando utilizzando la graduatoria della procedura di mobilità volontaria in corso di svolgimento - *assunzione dal 01.05.2019*;
- n. 4 *Istruttori Amministrativi* di categoria C tramite comando utilizzando la graduatoria della procedura di mobilità volontaria in corso di svolgimento - *di cui n. 1 unità assunta in servizio alla data del 31.12.2018*;

Assunzione a tempo *determinato*:

- proroga dei rapporti di lavoro a tempo determinato del personale con il profilo di Farmacista di categoria D in servizio presso la Farmacia Comunale fino al 14 ottobre 2019;
- proroga del rapporto di lavoro a tempo determinato del dipendente con il profilo di Istruttore informatico di categoria C in servizio presso il Servizio Informatico per la durata di 12 mesi;
- n. 7 *Istruttori di vigilanza* di categoria C1 per la durata di 8 mesi, da finanziare con i proventi delle sanzioni per le violazioni al codice della strada

Avvio di una nuova procedura selettiva al fine di predisporre una graduatoria da utilizzare per assunzioni a tempo determinato nel profilo di Istruttore di vigilanza. Tale nuova graduatoria sarà utilizzata solo a seguito dell'indisponibilità dei candidati collocati in quella vigente approvata con determinazione Risorse umane n. 58 del 28 giugno 2016;

Anno 2020

Budget assunzionale a tempo indeterminato anno 2020 da verificare:

- n. 1 *Istruttore direttivo di vigilanza* di categoria D (concorso pubblico previa mobilità volontaria);
- n. 4 *Istruttori amministrativi* di categoria C (concorso pubblico previa mobilità volontaria);
- n. 3 *Istruttori di vigilanza* di categoria C (concorso pubblico previa mobilità volontaria);

Assunzione a tempo *determinato*:

- n. 7 *Istruttori di vigilanza* di categoria C1 per la durata di 8 mesi, da finanziare con i proventi delle sanzioni per le violazioni al codice della strada;

Anno 2021

Budget assunzionale a tempo indeterminato anno 2021 da verificare:

- n. 2 *Istruttori amministrativi* di categoria C (concorso pubblico previa mobilità volontaria);
- n. 2 *Istruttori di vigilanza* di categoria C (concorso pubblico previa mobilità volontaria);

Assunzione a tempo *determinato*:

- n. 7 *Istruttori di vigilanza* di categoria C1 per la durata di 8 mesi, da finanziare con i proventi delle sanzioni per le violazioni al codice della strada;

Di dare atto che, al fine di garantire la sostenibilità finanziaria delle suddette assunzioni nell'esercizio corrente e tenuto conto dei tempi necessari alla conclusione delle diverse procedure di reclutamento, è stato necessario in alcuni casi indicare la data di decorrenza delle stesse;

Considerato che, alla luce delle modifiche in via di adozione relativamente alle norme sul collocamento a riposo del personale dipendente, si rende necessario rinviare a successivi provvedimenti il monitoraggio delle cessazioni dal servizio che avverranno nel biennio 2019-2020 al fine di determinare in misura puntuale e dettagliata i relativi risparmi per quantificare le facoltà assunzionali relative agli anni seguenti;

Evidenziato che, in sede di rilevazione dei fabbisogni, il dirigente dell'Area Tecnica ha chiesto di trasformare a tempo pieno il rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% delle 3 unità di personale in possesso del profilo professionale di Esecutore specializzato di categoria B attualmente assegnate alla struttura di competenza;

Ritenuto opportuno, in questa fase, accogliere parzialmente tale richiesta al fine di far fronte alle esigenze della suddetta struttura procedendo all'incremento dell'orario lavorativo del suddetto personale nel limite di 30 ore settimanali, riservandosi di definire compiutamente con successivi provvedimenti la problematica di tutto il personale assunto a tempo parziale;

Dato atto che l'incremento orario in esame deve essere previsto nell'ambito della programmazione delle assunzioni, trattandosi di incremento della forza lavorativa dell'ente e, conseguentemente, della spesa di personale;

Rilevato che i suddetti dipendenti, in forza della deliberazione di Giunta Comunale n. 292 del 29 novembre 2013, sono stati assunti con decorrenza 2 dicembre 2013 con contratto a tempo indeterminato ed a tempo parziale nella misura del 50% della prestazione lavorativa;

Richiamate le disposizioni di cui all'articolo 3, comma 101, della legge 24 dicembre 2007, n. 244 in cui si prevede che: *"per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni"*;

Evidenziato che, sulla base del consolidato orientamento della giurisprudenza della Corte dei Conti, un mero aumento orario dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, in assenza di trasformazione in rapporto a tempo pieno, non può considerarsi una nuova assunzione, sempre che ciò non costituisca una manovra elusiva;

Dato atto inoltre che l'aumento dell'orario lavorativo di personale con contratto a tempo parziale è consentito esclusivamente se il conseguente incremento della spesa trova capienza nei limiti generali previsti per la spesa del personale;

Precisato che la spesa conseguente alla seguente deliberazione farà capo agli stanziamenti previsti nel bilancio dell'ente in via di predisposizione e che l'effettiva copertura della spesa è attestata da parte del dirigente del settore Economico finanziario con l'apposizione del parere di regolarità contabile al presente provvedimento;

Evidenziato che, come già indicato negli atti di programmazione sopra richiamati, l'importo che costituisce il limite di spesa per i contratti flessibili previsto dall'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m., è determinato in € 459.742,79, importo pari alla spesa sostenuta per le medesime finalità nel corso dell'anno 2009 che costituisce l'esercizio di riferimento;

Ricordato che, per espressa previsione normativa, la spesa relativa al Dirigente tecnico assunto ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del d.lgs. 267/2000 non è soggetta al suddetto limite;

Precisato che la spesa complessiva prevista per le assunzioni con contratti flessibili indicata negli atti di programmazione dell'ente che incidono sul budget assunzionale a tempo determinato del corrente anno è quantificata in via di larga massima come di seguito:

- Staff del Sindaco: € 125.000,00
- Polizia locale: € 180.000,00
- Farmacia Comunale: € 68.000,00
- Servizio Informatico: € 33.000,00
- Totale complessivo € 406.000,00*

Dato atto pertanto che, comprese le spese relative alle assunzioni previste nella presente programmazione, l'importo complessivo previsto per i rapporti flessibili nell'anno 2019 rientra ampiamente nel limite soglia del 2009 sopra indicato;

Evidenziato che le assunzioni a tempo determinato previste nella presente programmazione rientrano pienamente nelle fattispecie previste dall'articolo 36 del d.lgs. 165/2001 nel quale si stabilisce che le pubbliche amministrazioni possono ricorrere a rapporti di lavoro flessibili *soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale*, essendo le stesse legate alle specifiche esigenze di servizio delle strutture di destinazione sopra evidenziate e che rivestono un carattere, appunto, temporaneo o eccezionale;

Preso atto dell'attestazione in data 10 gennaio 2019, prot. n. 1382, rilasciata dal Dirigente del settore Economico-finanziario relativa al pieno rispetto delle condizioni stabilite dalle disposizioni vigenti per procedere al reclutamento di personale relative agli aspetti aventi natura economico - finanziaria;

Preso atto in particolare che questo ente rispetta pienamente il vincolo di contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 previsto dall'articolo 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006 e s.m. che costituisce il tetto di spesa potenziale massima di cui al sopra richiamato d.lgs. 75/2017;

Evidenziato che, prima di procedere all'effettiva assunzione in servizio delle figure professionali indicate nella presente programmazione, si procederà ad acquisire di volta in volta una ulteriore certificazione da parte del settore Economico-finanziario per verificare il rispetto degli adempimenti previsti;

Precisato che presso l'ente non risultano "scoperture" relative agli obblighi assunzionali del personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge 68/1999 come da prospetto informativo aggiornato alla data del 31 dicembre 2018, inviato al Ministero del Lavoro in data 18 gennaio 2019 ed acquisito con protocollo n. 727/2019;

Ricordato che, alla luce dell'assenza di una specifica disposizione normativa in tale senso, i procedimenti di mobilità volontaria non permettono la formazione di graduatorie sul modello di quelle concorsuali e che le stesse pertanto si esauriscono al momento delle specifiche assunzioni cui sono finalizzate nel limite del numero di unità originariamente previste;

Dato atto che, prima di procedere con gli adempimenti conseguenti alla presente programmazione, si procederà ad acquisire il prescritto parere favorevole da parte dell'Organo di Revisione economico - finanziaria, per quanto di propria competenza;

Visto il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione del Commissario straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 119 in data 21 giugno 2018;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile dei Dirigenti dei Settori competenti per il servizio Bilancio e per il servizio Risorse umane ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. 267/2000;

PROPONE

le premesse formano parte integrante e sostanziale del dispositivo della presente deliberazione;

- di determinare la dotazione organica dell'ente per l'anno 2019, ivi compresi i dipendenti in posizione di comando e in assegnazione temporanea, oltre alle unità di personale per le quali è previsto il reclutamento e detratte le cessazioni dal servizio, come di seguito riportato:

Categoria giuridica	Dotazione organica al 01.01.2019	Cessazioni anno 2019	Assunzioni anno 2019	Personale a tempo pieno al 31.12.2019	Personale part time (50%) al 31.12.2019	Personale in comando al 31.12.2019	Dotazione organica al 31.12.2019
Dirigenti	5		1	6			6
Categoria D	38	1	15	50		2	52
Categoria C	57	3	20	69		5	74
Categoria B3	24	2	1	22		1	23
Categoria B1	73			63	10		73
Totale	197	6	37	210	10	8	228

- di determinare, altresì, il valore finanziario teorico della suddetta dotazione organica al 31 dicembre 2019 secondo quanto riportato nel seguente prospetto, precisando che il costo di ogni singola categoria è parametrato alla retribuzione tabellare ed è comprensivo degli oneri riflessi a carico dell'ente:

Categoria giuridica	Costo singola categoria	Costo personale a tempo pieno	Personale part time (50%)	Personale in comando	Valore finanziario
Dirigenti	€ 100.632,00	€ 603.792,00			€ 603.792,00
Categoria D	€ 32.857,00	€ 1.642.850,00		€ 65.714,00	€ 1.708.564,00
Categoria C	€ 30.195,00	€ 2.083.455,00		€ 150.975,00	€ 2.234.430,00
Categoria B3	€ 28.289,00	€ 622.358,00		€ 28.289,00	€ 650.647,00
Categoria B1	€ 26.764,00	€ 1.686.132,00	€ 133.820,00		€ 1.953.772,00
Totale	//	€ 6.638.587,00	€ 133.820,00	€ 244.978,00	€ 7.151.205,00

- di precisare che l'effettiva consistenza della dotazione organica, sia dal punto di vista numerico che per quanto attiene al valore finanziario, sarà oggetto di verifica al termine dell'esercizio in relazione ai procedimenti di reclutamento effettivamente portati a termine e alle eventuali ulteriori cessazioni dal servizio non programmate alla data della presente deliberazione;

4. di dare atto che, sulla base delle risultanze della ricognizione di cui all'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 ed in relazione alla situazione finanziaria, presso il Comune non sono presenti situazioni di eccedenza o di soprannumero di personale in relazione alle attività da svolgere per le finalità e gli obiettivi individuati nei documenti di programmazione dell'Ente;
5. di stabilire che, alla luce delle esigenze funzionali emerse presso le diverse strutture dell'Ente, il Programma Triennale del Fabbisogno di Personale per gli anni 2019 - 2020 - 2021 è il seguente:

Anno 2019

Budget assunzionale a tempo indeterminato anno 2017 (in corso di svolgimento):

- n. 2 *Istruttori direttivi contabili* di categoria D (concorso pubblico, mobilità volontaria già esperita);
- n. 1 *Istruttore direttivo informatico* di categoria D (concorso pubblico previa mobilità volontaria);

Budget assunzionale a tempo indeterminato anno 2018 (in corso di svolgimento):

- n. 1 *Dirigente* per il settore Economico-finanziario (utilizzo graduatorie di altre amministrazioni);
- n. 1 *Funzionario Amministrativo* di categoria D (concorso pubblico previa mobilità volontaria) - *assunzione dal 01.05.2019*;
- n. 1 *Farmacista* di categoria D (concorso pubblico previa mobilità volontaria) - *assunzione dal 01.05.2019*;
- n. 2 *Istruttori di polizia municipale* di categoria C (concorso pubblico con riserva agli ex militari di cui al d.lgs. 66/2010 previa mobilità volontaria) - *assunzione dal 01.05.2019*;
- n. 5 *Istruttori amministrativi* di categoria C, di cui 2 da destinare al Giudice di Pace di Gaeta (concorso pubblico con riserva al 40% per il personale interno ai sensi dell'articolo 52 del d.lgs. 165/2001 previa mobilità volontaria) - *di cui n. 2 unità assunte in servizio alla data del 31.12.2018 tramite mobilità*;
- n. 1 *Geometra* di categoria C (concorso pubblico previa mobilità volontaria) - *assunzione dal 01.05.2019*;

Budget assunzionale a tempo indeterminato 2019:

(*assunzione dal 01.10.2019*):

- n. 2 *Funzionari amministrativi* di categoria D (scorrimento della vigente graduatoria di concorso pubblico previa mobilità volontaria);
- n. 1 *Responsabile per la transizione digitale* di categoria D (concorso pubblico previa mobilità volontaria);
- n. 1 *Ingegnere ambientale* di categoria D (concorso pubblico previa mobilità volontaria);
- n. 5 *Istruttori amministrativi* di categoria C (concorso pubblico previa mobilità volontaria);
- n. 4 *Istruttori di vigilanza* di categoria C (concorso pubblico previa mobilità volontaria);
- n. 2 *Geometri* di categoria C (concorso pubblico previa mobilità volontaria);

Procedure di reclutamento tramite mobilità volontaria ai sensi dell'articolo 30 del d.lgs. 165/2001:

(*assunzione dal 01.10.2019*):

- n. 1 *Istruttore direttivo di vigilanza* di categoria D;
- n. 1 *Ingegnere edile/civile* di categoria D;
- n. 1 *Istruttore direttivo contabile* di categoria D;
- n. 1 *Architetto* di categoria D;
- n. 1 *Collaboratore amministrativo* di categoria B3;

Procedure di comando per la durata di 1 anno, eventualmente prorogabile:

- n. 2 *Funzionari Amministrativi* di categoria D tramite comando utilizzando la graduatoria della procedura di mobilità volontaria in corso di svolgimento - *assunzione dal 01.05.2019*;
- n. 4 *Istruttori Amministrativi* di categoria C tramite comando utilizzando la graduatoria della procedura di mobilità volontaria in corso di svolgimento - *di cui n. 1 unità assunta in servizio alla data del 31.12.2018*;

Assunzione a tempo *determinato*:

- proroga dei rapporti di lavoro a tempo determinato del personale con il profilo di Farmacista di categoria D in servizio presso la Farmacia Comunale fino al 14 ottobre 2019;
- proroga del rapporto di lavoro a tempo determinato del dipendente con il profilo di Istruttore informatico di categoria C in servizio presso il Servizio Informatico per la durata di 12 mesi;
- n. 7 *Istruttori di vigilanza* di categoria C1 per la durata di 8 mesi, da finanziare con i proventi delle sanzioni per le violazioni al codice della strada

Avvio di una nuova procedura selettiva al fine di predisporre una graduatoria da utilizzare per assunzioni a tempo determinato nel profilo di Istruttore di vigilanza. Tale nuova graduatoria sarà utilizzata solo a

seguito dell'indisponibilità dei candidati collocati in quella vigente approvata con determinazione Risorse umane n. 58 del 28 giugno 2016;

Anno 2020

Budget assunzionale a tempo indeterminato anno 2020 da verificare:

- n. 1 *Istruttore direttivo di vigilanza* di categoria D (concorso pubblico previa mobilità volontaria);
- n. 4 *Istruttori amministrativi* di categoria C (concorso pubblico previa mobilità volontaria);
- n. 3 *Istruttori di vigilanza* di categoria C (concorso pubblico previa mobilità volontaria);

Assunzione a tempo *determinato*:

- n. 7 *Istruttori di vigilanza* di categoria C1 per la durata di 8 mesi, da finanziare con i proventi delle sanzioni per le violazioni al codice della strada;

Anno 2021

Budget assunzionale a tempo indeterminato anno 2021 da verificare:

- n. 2 *Istruttori amministrativi* di categoria C (concorso pubblico previa mobilità volontaria);
- n. 2 *Istruttori di vigilanza* di categoria C (concorso pubblico previa mobilità volontaria);

Assunzione a tempo *determinato*:

- n. 7 *Istruttori di vigilanza* di categoria C1 per la durata di 8 mesi, da finanziare con i proventi delle sanzioni per le violazioni al codice della strada;

6. di precisare che il valore finanziario teorico complessivo del programma delle assunzioni da effettuare nell'anno 2019, comprensivo dei procedimenti già avviati negli anni precedenti e delle risorse relative ai procedimenti di mobilità e di comando del personale da altre pubbliche amministrazioni, è pari complessivamente ad € 1.225.676,00 su base annua;
7. di incrementare l'orario di lavoro a tempo parziale delle 3 unità di personale in possesso del profilo professionale di Esecutore specializzato di categoria B in servizio presso l'Area Tecnica, dalle attuali 18 (diciotto) a 30 (trenta) ore settimanali, dando atto che l'effettiva decorrenza sarà determinata in relazione all'adozione degli atti conseguenti da parte del settore Risorse umane e previa acquisizione del consenso degli interessati;
8. di dare atto che la Giunta Comunale potrà eventualmente fornire indirizzi al fine di procedere al reclutamento di alcune delle figure professionali previste nella presente programmazione tramite avvisi pubblici di manifestazione di interesse per idonei in graduatorie di concorsi pubblici espletati da altri enti, ai sensi del vigente Regolamento Comunale in materia;
9. di specificare che le procedure di reclutamento per le quali è prevista esclusivamente la mobilità volontaria (n. 1 Istruttore direttivo di vigilanza, n. 1 Ingegnere edile/civile, n. 1 Istruttore direttivo contabile, n. 1 Architetto, n. 1 Collaboratore amministrativo) sono riservate esclusivamente a personale proveniente da pubbliche amministrazioni soggette a limitazioni delle assunzioni al fine di garantire la neutralità della spesa e, pertanto, di non incidere sulle facoltà assunzionali dell'ente;
10. di precisare che, in ogni caso, i procedimenti selettivi per mobilità volontaria non permettono la formazione di graduatorie sul modello di quelle concorsuali e che pertanto le stesse si esauriscono al momento delle specifiche assunzioni cui sono finalizzate nel limite del numero di unità originariamente previste;
11. di dare atto che il presente programma triennale del fabbisogno di personale viene adottato in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio dell'ente e, conseguentemente, delle risorse finanziarie a disposizione tenendo conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale;
12. di evidenziare che, anche in relazione a quanto previsto nel presente provvedimento, questo ente rispetta pienamente il vincolo di contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 previsto dall'articolo 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006 e s.m. che costituisce il tetto di spesa potenziale massima di cui al sopra richiamato d.lgs. 75/2017;

13. di precisare che, prima di procedere all'effettiva assunzione in servizio delle figure professionali sopra indicate, si procederà di volta in volta ad acquisire una specifica certificazione da parte del settore Economico-finanziario per verificare il rispetto degli adempimenti di carattere finanziario previsti alla data che verrà stabilita per la presa in servizio del relativo personale;
14. di precisare che la presente programmazione potrà essere integrata o modificata alla luce delle innovazioni normative eventualmente intervenute o in relazione alle nuove esigenze di fabbisogno riscontrate nell'ambito dei servizi Comunali;
15. di evidenziare che l'indizione dei concorsi pubblici e l'utilizzo delle vigenti graduatorie concorsuali per il reclutamento di personale a tempo indeterminato sono subordinati al previo esperimento delle procedure di mobilità di cui agli articoli 30 e 34-bis del d.lgs. 165/2001;
16. di demandare al Dirigente competente per le Risorse umane l'adozione dei provvedimenti conseguenti e necessari a dare piena e integrale attuazione alla presente deliberazione;
17. di trasmettere il presente provvedimento all'Organo di revisione economico finanziaria dell'ente al fine del rilascio del previsto parere di competenza;
18. di trasmettere la presente deliberazione soggetti sindacali rappresentativi;
19. di dare atto che il presente provvedimento è soggetto all'obbligo di pubblicazione sul sito dell'Ente ai sensi delle norme vigenti;
20. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, d.lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

IL DIRIGENTE

F.to Dott.^{ssa} Tiziana Livornese

LA GIUNTA COMUNALE

Esaminata la suestesa proposta,

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ed alla correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 49 comma 1 e dell'art. 147 bis c. 1 del D.Lgs. 267/2000 ;

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile ai sensi dell'art. 49 comma 1 e dell'art. 147 bis c. 1 del D.Lgs. 267/2000 ;

Visti:

- il D.lgs. 267/2000 - T.U.E.L.;
- lo Statuto comunale;
- il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi,

Con votazione unanime favorevole palesemente resa

DELIBERA

Di approvare, per le motivazioni di cui in premessa, la suestesa proposta di deliberazione avente ad oggetto
“**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019 – 2020 – 2021**”

Successivamente

LA GIUNTA COMUNALE

ravvisata l'urgenza di provvedere a motivo: **necessità di avviare tempestivamente i procedimenti connessi al reclutamento di personale.**

Visto l'art. 134, comma 4, del D.Lgs 267/2000 - T.U.E.L.;

Con votazione unanime favorevole palesemente resa

DICHIARA

il presente provvedimento **immediatamente eseguibile**



COMUNE DI FORMIA
(Provincia di Latina)

Oggetto : PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019 – 2020 – 2021.

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, sulla presente proposta deliberazione i sottoscritti esprimono il parere di cui al seguente prospetto:

Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime Parere:

favorevole

Data 28.01.2019

IL DIRIGENTE
del Servizio Risorse Umane
Dott.^{ssa} Tiziana Livornese

Per quanto concerne la regolarità contabile Parere: FAVOREVOLE

Data 30.01.2019

IL DIRIGENTE
del Servizio Bilancio
Dott. Daniele Rossi

Il presente verbale viene sottoscritto come segue:

IL SINDACO

f.to Dott.ssa Paola VILLA

IL SEGRETARIO GENERALE

f.to Avv. Alessandro IZZI

REFERTO DI PUBBLICAZIONE (art. 124 D. Lgs., 18 agosto 2000 n. 267)

Certifico io sottoscritto Messo Comunale, che copia del presente Verbale è stato pubblicato il giorno 1 FEB. 2019 all'Albo Pretorio ove rimarrà esposto per 15 giorni consecutivi.

Il Messo Notificatore

f.to Sig. GIONTA Giancarlo

Formia li 1 FEB. 2019

Il Responsabile Amministrativo

f.to Sig.ra ASSAIANTE Maria

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

(art. 125 D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267)

Si dà atto che del presente Verbale viene data comunicazione oggi 1 FEB. 2019 giorno di pubblicazione ai Capigruppo consiliari.

Formia li 1 FEB. 2019

Il Messo Notificatore

f.to Sig. Gionta Giancarlo

La deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile in data 30 GEN. 2019 ai sensi del 4° comma dell'art. 134 D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

Formia li 1 FEB. 2019

IL SEGRETARIO GENERALE

f.to AVV. Alessandro IZZI

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

(art. 134 D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267)

Si certifica che la suesata deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità, per cui la stessa è divenuta esecutiva, ai sensi del 3° comma dell'art.134 D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, in data _____

Formia li _____

IL SEGRETARIO GENERALE

f.to AVV. Alessandro IZZI

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo

Formia li, 1 FEB. 2019

IL SEGRETARIO GENERALE
AVV. Alessandro IZZI

