

 Comune di ANACAPRI	Numero 105	Data 13/05/2019	
--	-----------------------------	----------------------------------	--

Deliberazione Giunta Com.le

OGGETTO:

**MODIFICA PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019/2020/2021
PRESA D'ATTO MODIFICA PIANTA ORGANICA**

L'anno 2019 addì 13 del mese di Maggio alle ore 16.00 nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, la Giunta si è riunita con la presenza dei Signori:

COGNOME E NOME	QUALIFICA	PRESENTE
CERROTTA FRANCESCO	Sindaco	SI
MAZZARELLA PASQUALE	Vice Sindaco	SI
COPPOLA MASSIMO	Consigliere_Ass	SI
FARACE CATERINA	Consigliere_Ass	SI
Totale presenti: 4	/	Totale assenti: 0

Presiede l'adunanza il sig. CERROTTA FRANCESCO, nella sua qualità di Sindaco e partecipa il Segretario Comunale Dr. CAPUANO LORENZO, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

Relazione istruttoria - Responsabile del Settore Finanze d.ssa Adele Ipomea

Premesso che:

- con deliberazione di G.C. n. 261 del 28/11/2018 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2020/2021, modificata la pianta organica ed effettuata la ricognizione delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs 165/2001;
 - con deliberazione di G.C. n. 79 del 12/04/2019 è stato modificato il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, operata la suddivisione dei settori esistenti e approvata la nuova dotazione organica;
 - con deliberazione di G.C. n. 92 del 12/04/2019 è stato concesso il nulla osta incondizionato alla mobilità esterna e volontaria alla dipendente Alberino Giuseppina, assistente sociale, per partecipare ad un avviso di mobilità del Comune di Poggiomarino (NA), disponendo che qualora si rendesse vacante il posto a seguito della procedura di mobilità, lo stesso sia coperto mediante conferimento di incarico ex art. 110 comma 1 del TUEL;
- l'art.39 della L 27/12/1997 n.449 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n.482;
- a norma dell'art. 91 TUEL gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n.68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
 - a norma dell'art.1, comma 102 L 30.12.2004 n.311 le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo1, comma2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
 - ai sensi dell'art.19, comma 8, della L. 28/12/2001 n. 448 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art.39 della legge 27 dicembre 1997 n. 449 e smi;
 - secondo l'art. 3 comma 120 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art.3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

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

Visto l'art.22, comma1, del D.Lgs. n.75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art.6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo;

Accertato che con il Decreto 8/5/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le attese "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", necessarie per l'attuazione dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dall'art.4 del D.Lgs. n. 75/2017 di riforma al pubblico impiego;

Accertato che il piano triennale dei fabbisogni deve essere, sulla base delle linee guida citate:

- coerente con gli strumenti di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art.5, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009),
- deve svilupparsi in prospettiva triennale, è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art.6, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 165/2001; l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata,
- orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini; per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte,

Considerato che in tale ambito l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art.1, commi 557 – spesa media triennio 2011/2013;

Accertato che:

- nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti possono procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati; sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti vacanti nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione (indicando le qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce e posizioni economiche), nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art.20, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001, ecc.);
- la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata),

- la programmazione deve tenere conto degli equilibri e delle risorse di bilancio, nonché dei vincoli in materia di spesa di personale e non può, in ogni caso, comportare maggiori oneri per la finanza pubblica;

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve altresì riportare le modalità di reclutamento dei profili professionali richiesti, profili individuati in coerente con le funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, delle responsabilità connesse a ciascuna posizione, il tutto finalizzato a definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente;

Visto che la vigente dotazione organica, approvata con deliberazione di G.C. n 79/2019 è la seguente:

DOTAZIONE ORGANICA

I Settore : Amministrazione

Servizi	Descrizione Servizio	Qualifica	N	Giur
	Responsabile del settore	Istruttore Direttivo	1	D1
Servizio a)	Segreteria, affari generali, pubblica istruzione	Istruttore	1	C1
			1	B3
	Collaboratore			
Servizio b)	Protocollo, notifiche, cultura, turismo, sport e commercio	Istruttore	1	C1
		Collaboratore	1	B3
			2	B1
		Esecutore		

II Settore : Finanze

Servizi	Descrizione Servizio	Qualifica	N	Giur
	Responsabile del settore	Istruttore Direttivo	1	D3
Servizio a)	Bilancio, Contabilità, economato, patrimonio	Istruttore	1	C1
		Collaboratore	1	B3
Servizio b)	Tributi	Istruttore	2	C1
Servizio c)	Personale	Collaboratore	1	B3

III Settore : Demografico e Servizio sociale istituzionale

Servizi	Descrizione Servizio	Qualifica	N	Giur	
	Responsabile del settore	Istruttore Direttivo	1	D1	
Servizio a)	Anagrafe,Elettorale,Stato Civile,Leva, Statistica				
		Istruttore	2	C1	
		Esecutore	1	B1	
Servizio b)	Assistenza sociale istituzionale	Assist. sociale Istrut. Direttivo	1	D1	

IV Settore : Uffici Tecnici

Servizi	Descrizione Servizio	Qualifica	N	Giur	
	Coordinamento Settore IV	Istruttore Direttivo	1	D1	
Servizio a)	Urbanistica: Edilizia Privata e pubblica ,gestione territorio, contenzioso	Geometra -	2	C1	
		Istruttore	1	C1	Vac
		Istruttore	2	C1	
		Collaboratore	2	B3	
		Usciere messo	1	A1	
Servizio b)	Lavori Pubblici ed edili - cimitero - giardinaggio				
		Istruttore Direttivo	1	D1	Vac.
		Istruttore	2	C1	
		Geometra	1	C1	Vac.
		Esecutore cimitero	1	B1	
		Esecutore squadra manutenz.	6	B1	
		istruttore	1	C1	Vac.
Servizio c)	Impianti tecnologici ed elettrici – informatizzazione – 626/94 -	P.I. – Istruttore	1	C1	

V Settore : Polizia Urbana

Servizi	Descrizione Servizio	Qualifica	N	Giur	
	Responsabile del settore	Istruttore Direttivo	1	D1	
Servizio a)	Vigilanza territorio e polizia Amministrativa	Istruttore Direttivo	1	D1	Vac.
		Agente P.M.	12	C1	
		Agente P.M. stagionale	4	C1	
Servizio b)	R.S.U. – vigilanza e controllo				
Servizio c)	Vigilanza e controllo biglietteria Grotta Azzurra				

Settore n. 1 Amministrazione = n. 7

Settore n. 2 Finanze = n. 6

Settore n. 3 Demografico e Statistico = n. 5

Settore n. 4 Uffici Tecnici = n. 22

Settore n. 5 Polizia Municipale = n. 18 (di cui quattro stagionali)

Totale dei posti in pianta organica = n. 58 (di cui quattro stagionali)

Considerato che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- 1) abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art.1, comma 723, let. e), Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- 2) abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento (art.1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016, n.232);

- 3) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n.113);
- 4) abbiano adottato il Piano della Performance (art.10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;
- 5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art.1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 6) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e art. 91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
- 7) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 8) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 9) rispettino gli obblighi previsti dall'art.9, comma 3bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;
- 10) abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art.1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento;
- 11) assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto (art. 243, comma 1, D.Lgs 267/2000);

Dato atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

le previsioni assunzionali contemplate nel Piano adottato con il presente provvedimento possono essere attuate in quanto risultano rispettati i vincoli richiamati ai precedenti punti da 1) a 3) e 9), come da atti depositati presso l'ufficio Ragioneria;

con riferimento al precedente punto 4), il piano della performance ed il PEG/Piano dettagliato degli Obiettivi sono stati approvati con la deliberazione di Giunta Comunale n.8 del 16/01/2019;

con riferimento al precedente punto 5), risulta rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art.1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);

con riferimento al precedente punto 6), il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021 è approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 261 del 28/11/2018;

con riferimento al rispetto dei parametri di cui ai precedenti punti da 7) a 8):

- o la ricognizione annuale delle eccedenze ha evidenziato, come da apposite certificazioni prodotte dai Responsabili di Settore, che presso il Comune di Anacapri non risultano eccedenze di personale;

- o il vigente Piano triennale delle azioni positive del Comune di Anacapri è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 15/02/2017;

con riferimento al precedente punto 10), il Comune di Anacapri non ha beneficiato di spazi finanziari;

Il Comune di Anacapri non è un ente strutturalmente deficitario o in dissesto;

Considerato che nell'anno 2018 si sono verificate n. 2 cessazioni di personale dipendente, nel 2019 potrebbe avvenire una cessazione a seguito di mobilità volontaria, nel 2020 è prevista una cessazione;

Dato atto che il rapporto personale/popolazione risulta pari a 1/139, inferiore a quello previsto dal D.M. 10 luglio 2017 (1/159);

Visto l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e s.m.i., il quale prevede che per gli anni 2019/2021 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;

Considerato che nella Delibera n.70/2016/SRCPIE/PAR della Corte dei Conti, sezione Piemonte, si ribadisce che le procedure di assunzione mediante mobilità ordinaria possono essere considerate neutre, operando il principio di neutralità finanziaria elaborato dalla giurisprudenza di questa Corte (su cui cfr. Sez. Campania deliberazione n.11/2014/PAR, nonché la deliberazione delle Sezioni riunite della Corte dei conti, in sede di controllo n. 59/CONTR/10 del 6 dicembre 2010) e che l'assunzione di personale mediante la procedura di mobilità prevista dall'art.30 del d.lgs. n. 165/2001 non incide sui continenti assunzionali previsti dalla legge per le assunzioni dall'esterno, posto che, come disposto dall'art. 1, comma 47, della legge n. 311/2004, "in vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente".

Tenuto conto:

- del vigente regime vincolistico in materia di assunzione di personale;
- della dotazione organica dell'Ente;
- delle esigenze legate ad alcune categorie professionali;

Richiamato l'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella L.n. 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);

Dato atto che per l'anno 2019 manca una disciplina specifica, derivante dalle leggi di bilancio o loro variazioni. Si deve, quindi, ritenere operante, salvo successive eventuali modifiche, l'articolo 3, comma 5 del D.L. 90/2014, ai sensi del quale, a regime dal 2019, le assunzioni a tempo indeterminato sono contenute in un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;

Rilevato che l'Ente, nel rispetto della citata normativa, dispone delle seguenti capacità assunzionali, comprensive anche dell'utilizzo dei residui delle proprie facoltà assunzionali relative agli anni 2016-2017-2018:

anno 2016 zero
anno 2017 zero

anno 2018

Cessazioni 2017	Importo corrispondente	capacità assunzionale	importo	Assunzioni 2018	importo	resti
n. 1 B3	28.080,68	25%	7.020,17	zero		7.020,17
n. 1 D1 P.M.	32.615,08	100%	32.615,08	n. 1 D1 P.M.	32.615,08	zero

anni 2019-2020-2021

	qualifica	Importo corrispondente	Capacità assunzionale	importo
Cessazioni 2018	n. 1 D1 P.M.	32.615,08	100%	32.615,08
Cessazioni 2018	n. 1 D1 U.T.C.	32.615,08	100%	32.615,08
Cessazioni 2019	nessuna			
Cessazioni 2020	n. 1 C1 U.T.C.	29.972,24	100%	29.972,24

Considerata la necessità di prevedere per il triennio 2019-2020-2021, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, le seguenti sostituzioni di personale cessato e/o che si prevede cesserà nel triennio di riferimento nonché l'assunzione di nuovo personale, come da richiesta dei responsabili di settore derivante dal confronto con gli assessorati di competenza, la cui spesa complessiva risulta indicata in seguito:

ANNO 2019

Assunzioni a tempo indeterminato

- Presso il Settore di Polizia Municipale
 - n. 1 funzionario di categoria D1 mediante scorimento della graduatoria del concorso pubblico approvata con determina n. 80 del 14/03/2018 (già effettuata)

Assunzioni a tempo determinato

n. 4 agenti di polizia municipale cat. C1 a tempo pieno per mesi sei

n. 1 funzionario cat. D1 responsabile del servizio lavori pubblici, a mezzo incarico ex art. 110 comma 1 del TUEL

n. 1 assistente sociale cat. D1, a mezzo incarico ex art. 110 comma 1 del TUEL, in caso di conclusione della procedura di mobilità

altre forme flessibili di lavoro a tempo determinato per una spesa complessiva di Euro 11.000,00

ANNO 2020

Assunzioni a tempo indeterminato

nessuna

Assunzioni a tempo determinato

n. 4 agenti di polizia municipale cat. C1 a tempo pieno per mesi sei

n. 1 funzionario cat. D1 responsabile del servizio lavori pubblici, a mezzo incarico ex art. 110 comma 1 del TUEL

n. 1 assistente sociale cat. D1, a mezzo incarico ex art. 110 comma 1 del TUEL, in caso di conclusione della procedura di mobilità

altre forme flessibili di lavoro a tempo determinato per una spesa complessiva di Euro 11.000,00

ANNO 2021

Assunzioni a tempo indeterminato

nessuna

Assunzioni a tempo determinato

n. 4 agenti di polizia municipale cat. C1 a tempo pieno per mesi sei

n. 1 funzionario cat. D1 responsabile del servizio lavori pubblici, a mezzo incarico ex art. 110 comma 1 del TUEL

n. 1 assistente sociale cat. D1, a mezzo incarico ex art. 110 comma 1 del TUEL, in caso di conclusione della procedura di mobilità

altre forme flessibili di lavoro a tempo determinato per una spesa complessiva di Euro 11.000,00

Dato atto che i conferimenti di incarico ex art 110 comma 1 del TUEL sono esclusi dai limiti per le assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010 ma rilevano ai fini del contenimento della spesa del personale di cui all'art.1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296;

Dato atto inoltre che le assunzioni di personale **a tempo determinato e le altre forme flessibili di lavoro per il triennio di riferimento 2019 2021**, rispettano la normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art.9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale, così come di seguito indicato:

Limite di spesa per assunzioni a tempo determinato **Euro 72.132,96**

Previsione di spesa anno 2019

Tipologia contrattuale		Spesa complessiva
Assunzione a tempo determinato per mesi sei al netto aumenti contrattuali	n. 4 agenti P.M.	60.609,60
Servizio civile	n. 1	1.000,00
Altre forme flessibili		10.000,00
	TOTALE	71.609,60

Previsione di spesa anno 2020

Tipologia contrattuale		Spesa complessiva
Assunzione a tempo determinato per mesi sei	n. 4 agenti P.M.	60.609,60
Altre forme flessibili		11.000,00
	TOTALE	71.609,60

Previsione di spesa anno 2021

Tipologia contrattuale		Spesa complessiva
Assunzione a tempo determinato per mesi sei	n. 4 agenti P.M.	60.609,60
Altre forme flessibili		11.000,00

	TOTALE	71.609,60
--	--------	-----------

Considerata pertanto la necessità di approvare, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, le sostituzioni di personale cessato e/o che si prevede cesserà nel triennio di riferimento, o che comunque si rende necessario per garantire i servizi essenziali e di sicurezza ai cittadini ed in coerenza con gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

Ritenuto necessario di modificare il piano dei fabbisogni del personale;

Dato atto che la spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 1.865.720,35 mentre la spesa da sostenere per il personale, comprensiva delle assunzioni a tempo determinato, dei posti vacanti che si intende coprire e delle altre spese di personale, al netto delle voci previste dalla normativa vigente da portare in riduzione, è pari a €. 1.834.477,50, così come di seguito indicato:

Anno 2019

spesa personale a tempo indeterminato, compreso segretario comunale in convenzione, fondo incentivante e incarichi ex art. 110 TUEL	1.949.980,70
Spesa personale a tempo determinato	63.237,28
Altre forme flessibili di lavoro	11.000,00
Altre spese	104.000,00
IRAP	115.261,05
TOTALE SPESA	2.241.279,03
A detrarre	
Spesa categorie protette	-78.021,79
Aumenti contrattuali	-143.979,74
Altre spese da portare in riduzione	-187.000,00
TOTALE SPESA 2019	1.834.477,50

Richiamato dunque l'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità (ora soggetti al "pareggio di bilancio", come previsto dalla Legge di Stabilità 2016;

Verificati i presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, per le motivazioni sopra riportate;

Dato atto, con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, come evincibile dal prospetto informativo, aggiornato al 1 gennaio 2018, predisposto dall'Ente ai sensi dell'art. 9 della Legge de qua, che a quella data risultava interamente coperta la quota d'obbligo prevista relativamente ai soggetti disabili, di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68;

Dato atto che nell'ambito dei casi e dei limiti previsti dalla normativa legislativa e contrattuale vigente il normale funzionamento dei servizi è garantito anche attraverso tipologia di lavoro flessibile;

Ribadito il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qualvolta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

Richiamato il C.C.N.L. vigente del comparto Regioni-Autonomie Locali;

Vista la deliberazione di Consiglio Comunale n. 41 del 19/12/2018 con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione 2019/2021;

Richiamato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con propria deliberazione di G.C. n. 10 del 14/01/2000 e modificato, da ultimo, con deliberazione di G.C. n. 79 del 12/04/2019;

Rilevato che del contenuto del presente provvedimento verrà fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali;

Visto il Testo Unico dell'Ordinamento degli Enti Locali approvato con decreto legislativo 18.08.2000 n.267;

Si trasmette la presente all'Amministrazione Comunale per i provvedimenti consequenziali.

**LA RESPONSABILE SETTORE FINANZIARIO
f.to d.ssa Adele Ipomea**

Il Sindaco

letta e fatta propria la relazione che precede;

Visto il parere favorevole espresso Revisore Unico ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001;

Ritenuto di modificare il piano dei fabbisogni del personale nella stesura proposta;

propone

- 1) **Di modificare** la deliberazione di G.C. n. 261 del 28/11/2018 e, pertanto:
- 2) **Di prendere atto** della seguente dotazione organica, dando atto che sono previsti un numero di dipendenti pari a 58 di cui 5 vacanti e 4 stagionali:

DOTAZIONE ORGANICA

I Settore : Amministrazione

Servizi	Descrizione Servizio	Qualifica	N	Giur
	Responsabile del settore	Istruttore Direttivo	1	D1
Servizio a)	Segreteria, affari generali, pubblica istruzione	Istruttore	1	C1

		Collaboratore	1	B3
Servizio b)	Protocollo, notifiche, cultura, turismo, sport e commercio	Istruttore	1	C1
		Collaboratore	1	B3
		Esecutore	2	B1

II Settore : Finanze

Servizi	Descrizione Servizio	Qualifica	N	Giur
	Responsabile del settore	Istruttore Direttivo	1	D3
Servizio a)	Bilancio, Contabilità, economato, patrimonio	Istruttore	1	C1
		Collaboratore	1	B3
Servizio b)	Tributi	Istruttore	2	C1
Servizio c)	Personale	Collaboratore	1	B3

III Settore : Demografico e Servizio sociale istituzionale

Servizi	Descrizione Servizio	Qualifica	N	Giur	
	Responsabile del settore	Istruttore Direttivo	1	D1	
Servizio a)	Anagrafe,Elettorale,Stato Civile,Leva, Statistica	Istruttore	2	C1	
		Esecutore	1	B1	
Servizio b)	Assistenza sociale istituzionale	Assist. sociale Istrut. Direttivo	1	D1	

IV Settore : Uffici Tecnici

Servizi	Descrizione Servizio	Qualifica	N	Giur	
	Coordinamento Settore IV	Istruttore Direttivo	1	D1	
Servizio a)	Urbanistica: Edilizia Privata e pubblica ,gestione territorio, contenziosos	Geometra - Istruttore	2	C1	
		Istruttore	1	C1	Vac
		Istruttore	2	C1	
		Collaboratore	2	B3	
		Usciere messo	1	A1	
Servizio b)	Lavori Pubblici ed edili - cimitero - giardinaggio	Istruttore Direttivo	1	D1	Vac.
		Istruttore	2	C1	
		Geometra	1	C1	Vac.
		Esecutore cimitero	1	B1	
		Esecutore squadra manutenz.	6	B1	
		istruttore	1	C1	Vac.
Servizio c)	Impianti tecnologici ed elettrici – informatizzazione – 626/94 –	P.I. – Istruttore	1	C1	

V Settore : Polizia Urbana

Servizi	Descrizione Servizio	Qualifica	N	Giur	
	Responsabile del settore	Istruttore Direttivo	1	D1	
Servizio a)	Vigilanza territorio e polizia Amministrativa	Istruttore Direttivo	1	D1	Vac.
		Agente P.M.	12	C1	

		Agente P.M. stagionale	4	C1	
Servizio b)	R.S.U. – vigilanza e controllo				
Servizio c)	Vigilanza e controllo biglietteria Grotta Azzurra				

- 3) di **dare atto** che la spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 1.865.720,35 mentre la spesa da sostenere per il personale, comprensiva delle assunzioni a tempo determinato, dei posti vacanti che si intende coprire e delle altre spese di personale, al netto delle voci previste dalla normativa vigente da portare in riduzione, è pari a €. 1.834.477,50;
- 4) di **dare atto** altresì che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, determinata come da allegati parti integranti del presente provvedimento, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di “pareggio di bilancio”, nonché i limiti imposti dall'art.1, commi 557 e seguenti della L.296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);
- 5) di **modificare**, in applicazione dell'art. 91 del decreto legislativo 267/2000 e degli art. 5 e 6 del decreto legislativo 165/2001 così come modificato dal decreto 75/2017, **il piano triennale del fabbisogno di personale 2019/2021 ed il piano annuale 2019**, come di seguito indicato:

ANNO 2019

Assunzioni a tempo indeterminato

- Presso il Settore di Polizia Municipale
 - n. 1 funzionario di categoria D1 mediante scorimento della graduatoria del concorso pubblico approvata con determina n. 80 del 14/03/2018 (già effettuata)

Assunzioni a tempo determinato

- n. 4 agenti di polizia municipale cat. C1 a tempo pieno per mesi sei
- n. 1 funzionario cat. D1 responsabile del servizio lavori pubblici, a mezzo incarico ex art. 110 comma 1 del TUEL
- n. 1 assistente sociale cat. D1, a mezzo incarico ex art. 110 comma 1 del TUEL, in caso di conclusione della procedura di mobilità
 - altre forme flessibili di lavoro a tempo determinato per una spesa complessiva di Euro 11.000,00

ANNO 2020

Assunzioni a tempo indeterminato

nessuna

Assunzioni a tempo determinato

- n. 4 agenti di polizia municipale cat. C1 a tempo pieno per mesi sei
- n. 1 funzionario cat. D1 responsabile del servizio lavori pubblici, a mezzo incarico ex art. 110 comma 1 del TUEL
- n. 1 assistente sociale cat. D1, a mezzo incarico ex art. 110 comma 1 del TUEL, in caso di conclusione della procedura di mobilità
 - altre forme flessibili di lavoro a tempo determinato per una spesa complessiva di Euro 11.000,00

ANNO 2021

Assunzioni a tempo indeterminato

nessuna

Assunzioni a tempo determinato

n. 4 agenti di polizia municipale cat. C1 a tempo pieno per mesi sei

n. 1 funzionario cat. D1 responsabile del servizio lavori pubblici, a mezzo incarico ex art. 110 comma 1 del TUEL

n. 1 assistente sociale cat. D1, a mezzo incarico ex art. 110 comma 1 del TUEL, in caso di conclusione della procedura di mobilità

altre forme flessibili di lavoro a tempo determinato per una spesa complessiva di Euro 11.000,00

6) Di dare atto:

- che copia del presente atto sarà trasmessa alla RSU;
- che il presente piano triennale dei fabbisogni verrà pubblicato in “Amministrazione trasparente”, nell’ambito degli “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato” di cui all’art.16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
- che il presente atto non comporta assunzione di alcun onere a carico del bilancio comunale in quanto gli impegni di spesa relativi saranno assunti con determinazioni dirigenziali e sostenuti con i fondi stanziati sui diversi capitoli e missioni del bilancio comunale e per gli anni successivi con imputazione agli appositi capitoli di bilancio che verranno istituiti.”

7) Di rendere l’adottanda deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi di Legge.

**IL SINDACO
f.to Francesco Cerrotta**

Visto il Decreto Legislativo n. 267 del 18.8.2000;

Dato atto anche che sulla proposta della presente deliberazione :

(X) il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica;

(X) il responsabile di ragioneria, per quanto concerne la regolarità contabile;

ai sensi dell’art. 49 comma 1 e dell’ art. 147 bis del D. L.vo n. 267/2000, hanno espresso parere
FAVOREVOLE che viene allegato al presente atto.

Vista la proposta del Sindaco Francesco Cerrotta, avente ad oggetto: MODIFICA PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019/2020/2021 PRESA D’ATTO MODIFICA PIANTA ORGANICA

Ad unanimità di voti, legalmente resi e verificati,

DELIBERA

Di approvare integralmente la proposta in premessa indicata, che si allega alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;

Di dichiarare, con separati voti unanimi, la presente delibera immediatamente eseguibile ai sensi di legge.



Pareri

Comune di Anacapri

Estremi della Proposta

Proposta Nr. 2019 / 119

Ufficio Proponente: **Finanziario**

Oggetto: **MODIFICA PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019/2020/2021 PRESA D'ATTO
MODIFICA PIANTA ORGANICA**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Finanziario)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1 e 147 bis comma1 TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 13/05/2019

Il Responsabile di Settore

Adele Ipomea

Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49 comma1 e l'art.147 bis comma1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 13/05/2019

Responsabile del Servizio Finanziario

Adele Ipomea

Firmata ai sensi dell'articolo ... dalle seguenti

Approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE
CERROTTA FRANCESCO

IL SEGRETARIO COMUNALE
dr. CAPUANO LORENZO

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

- che la presente deliberazione:

[X] E' stata affissa all'Albo Pretorio comunale per quindici giorni consecutivi dal 13/05/2019 al 28/05/2019, come prescritto dall'art. 124 comma 1 del D.L.vo 18.8.2000 n. 267, senza reclami;

[X] E' stata comunicata, con lettera n. 7647, in data 13/05/2019, ai signori capigruppo consiliari, così come prescritto dall'art. 125 del D.L.vo 18.8.2000 n. 267;

- che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno: 24/05/2019.

[X] decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134 c. 7 D. L.vo n. 267/2000).

Dalla residenza comunale, li

IL SEGRETARIO COMUNALE
dr. CAPUANO LORENZO

COMUNE DI ANACAPRI	
10.11.2019	
N. 7636 ARCH.	



ORGANO DI REVISIONE

COMUNE DI ANACAPRI
Provincia di Napoli

Verbale n. 12 del 13.05.2019

OGGETTO: Parere su proposta di Giunta Comunale ad oggetto: "Modifica piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2020/2021 - modifica pianta organica

L'ORGANO DI REVISIONE

Visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 che dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 1, comma 557 della legge n. 296/2006, che recita "*Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
 - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-ammnistrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali";*
- l'art. 1, comma 557-ter della legge n. 296/2006 che prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L. 112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, "*in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione";*
- l'art. 1, comma 557-quater della legge n. 296/2006, che stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 "*riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile";*
- l'articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;

- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

vista

la proposta di deliberazione di Giunta comunale avente ad oggetto “Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2020/2021 – modifica pianta organica ;

la deliberazione della Giunta Comunale n. 261 del 28/11/2018;

preso atto che l’Ente:

- la spesa del personale prevista per l’anno 2017, con i presupposti anche nel 2018 e segg., rispetta i limiti della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013;
- ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per l’anno 2018;
- rispetta il limite di cui all’art. 1, comma 557 della L. 296/2006;

Visto

i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi dalla Responsabile Settore Finanziario Dott.ssa Adele Ipomea;

e s p r i m e

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale avente d oggetto “Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2020/2021 – modifica pianta organica – programmazione dei fabbisogni di personale – ricognizione delle eccedenze di personale ai sensi dell’art. 33 D.lgs 165/2001 e s.m.i. – approvazione”;

r a c c o m a n d a

di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il rispetto delle esigenze organizzative e gestionali e per un migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie ed i vincoli di finanza pubblica;

di effettuare un costante monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spesa del personale.

Il Revisore Unico

