



COMUNE DI SCAFA

Provincia di Pescara

P. IVA 00208610683 - Cod. Fisc. 81000070680

Tel. 085 - 8541218 - 8541226 FAX 085 8543155

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 48	Modifica della Programmazione del fabbisogno di personale 2019/2021 adottata con deliberazione n. 107 del 17.10.2018 e successiva deliberazione n. 36 dell'8.03.2019.
data 10.04.2019	

L'anno duemiladiciannove il giorno dieci (10) del mese di aprile alle ore 16:30 nella sala delle adunanze del Comune suddetto convocata con appositi avvisi la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Sigg.:

GIANCOLA	Maurizio	Sindaco	Presente
DI FIORE	Giordano	Assessore	Assente
BUCCELLA	Antonio	Assessore	Presente
DI FIORE	Manuela	Assessore	Assente
DI PAOLO	Daniela	Assessore	Presente

Fra gli assenti giustificati i Sig.ri: Giordano Di Fiore - Manuela Di Fiore

Partecipa alla seduta con funzioni consultive, referenti e di assistenza, ai sensi dell'art. 97, comma 4, del d.lgs. n. 267/2000, il Segretario Comunale dott.ssa Marzia D'Incecco che ne cura anche la verbalizzazione.

Il Sindaco, riscontrato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocato a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

L A GIUNTA COMUNALE

Premesso che sulla proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 49 - comma 1 - d.lgs. n. 267/2000, il responsabile del servizio interessato per quanto attiene alla regolarità tecnica, ha espresso parere:

FAVOREVOLE

Richiamata la deliberazione n. 36 dell'08.03.2019 ad oggetto *“Modifica della Programmazione del fabbisogno di personale 2019/2021 adottata con deliberazione n. 107 del 17.10.2018”*, di programmazione del fabbisogno di personale come da prospetti che di seguito si riepilogano:

N.	Profilo professionale	Cat.	Spesa prevista	Modalità copertura
1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO P.T. 50% (18 ore)	D1	16.703,65	concorso o scorrimento graduatorie altri enti
2	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	D1	33.407,31	concorso o scorrimento graduatorie altri enti
3	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	C1	30.673,03	concorso o scorrimento graduatorie altri enti
TOTALE ASSUNZIONI TURN OVER 2018			80.783,99 ₁	
4	ISTRUTTORE DIRETTIVO P.M. 69,44% (25 ore)	D1	24.304,89 ₂	concorso o scorrimento graduatorie altri enti

Note: 1: Turn over 2018 per assunzioni a t. indeterminato tot € 84.847,08

2: Su budget P.M. ex art. 35-bis D.L. 113/18, di € 25.076,38 quali risorse disponibili derivanti dalla differenza tra la “spesa 2016” di euro 98.885,43, e la spesa per P.M. sostenuta all'1.09.2019.

Dato atto che nel corso dell'anno 2018 sono intervenute n. 3 cessazioni di personale di cat. B, (ovvero due unità di cat. B p.e. di accesso B1, e n. 1 unità di cat. B p.e. di accesso B3), per cui il “turn over” calcolato sulle posizioni di accesso delle relative categorie giuridiche, ammonta ad euro € 84.847,08;

Dato atto che in data 28.01.2019 è stato adottato il D.L. n. 4 ad oggetto *“Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni”*, che consente il pensionamento anticipato per coloro che raggiungano un'età anagrafica di almeno 62 anni e di un'anzianità contributiva minima di 38 anni, e per coloro in possesso dei requisiti entro la data di entrata in vigore del suddetto decreto, con decorrenza del pensionamento dall'1 agosto 2019;

Dato atto che alla data del 21 febbraio sono pervenute n. 6 istanze di dimissioni con la seguente decorrenza:

- prot. dell'ente n. 991 del 6.02.2019 - domanda presentata all'INPS n. 213080670070 dell'01.02.2019 - con decorrenza dal 31.07.2019 (regime pensionistico di Anzianità “Anticipata”);
- sig. prot. dell'ente n. 1064 del 8.02.2019 - domanda presentata all'INPS n. 2130807000156 del 4.02.2019 - con data di cessazione dell'attività lavorativa al 25.06.2019 (regime pensionistico di “vecchiaia”);
- e ulteriori n. 4 domande ((prot. dell'ente n. 1291 del 18.02.2019- domanda presentata all'INPS n. 2130807400247 dell'8.02.2019 protocollata al n. 1070 del 9.02.2019 / prot. dell'ente n. 1289 del 18.02.2019 - domanda presentata all'INPS n. 2130808400016 del 18.02.2019 protocollata al n. 1290 del 18.02.2019 / nota prot. n. 1212 del 14.02.2019 - domanda presentata all'INPS n. 2130808500100 del 19.02.2019 protocollata al n. 1353 del 19.02.2019 / prot. dell'ente n. 1330 del 19.02.2019 le proprie dimissioni, con domanda presentata all'INPS n. 21308085700110 del 21.02.2019)) con data di cessazione dell'attività lavorativa al 31.08.2019 (D.L. n. 4 del 28 gennaio 2019 pensione anticipata “quota 100”);

Dato atto che il d.l. n. 4/2019 è stato convertito, con modificazioni, dalla L. 28 marzo 2019, n. 26 (in G.U. 29/03/2019, n. 75), ed in particolare l'art. 14-bis, al comma 1 (Disciplina delle capacità assunzionali delle regioni, degli enti e delle aziende del Servizio sanitario nazionale, nonché degli enti locali) dispone:

- 1. All'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) al comma 5, quinto periodo, le parole: “tre anni” sono sostituite dalle seguenti: “cinque anni” e le parole: “al triennio precedente” sono sostituite dalle seguenti: “al quinquennio precedente”;
 - b) dopo il comma 5-quinquies sono inseriti i seguenti: “5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti

locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over. 5-septies. I vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi";

Dato atto che dunque con la conversione in legge del decreto "quota cento", è possibile:

- sostituire integralmente i cessati dell'anno precedente, secondo le precedenti disposizioni del "turn over", e inoltre programmare la sostituzione di dipendenti che cessano nello stesso anno, avviando nello stesso anno le procedure di assunzione, ma subordinando l'effettiva assunzione al momento dell'intervenuto collocamento in quiescenza del dipendente;
- utilizzare le capacità assunzioni del quinquennio precedente, ovvero nel 2019, il "turn over" del 2018, ed il "turn over" o resti del 2017, del 2016, del 2015 e del 2014, (cioè la quota dei risparmi derivanti dalle cessazioni del 2017, del 2016, del 2015, del 2014 e del 2013), computate sulla base della legislazione vigente nell'anno in cui è maturata;

Dato atto che alle cessazioni che interverranno nel 2019 corrisponde la seguente capacità assunzionale, utilizzabile nello stesso anno:

Categoria	retribuzione annuale inclusa 13 ^a a	CPDL	INADEL	INAIL	IRAP	totale
B3	21124,45	5027,62	608,38	697,11	1795,58	29.253,14
B3	21124,45	5027,62	608,38	697,11	1795,58	29.253,14
B3	21124,45	5027,62	608,38	697,11	1795,58	29.253,14
B3	21124,45	5027,62	608,38	697,11	1795,58	29.253,14
D1	24603,09	5855,54	708,57	565,87	2091,26	33.407,31
D1 area tecnica	24603,09	5855,54	708,57	565,87	2091,26	33.824,33
						184.244,20

Dato atto che la capacità assunzionale di questo ente ammonta complessivamente ad euro **269.091,28**, così utilizzabili:

- € 84.847,08 utilizzabili nel 2019 da subito;
- € 184.244,20 utilizzabili nel 2019 secondo le decorrenze pensionistiche (1 cessazione al 25.06.2019, una cessazione al 31.07.2019, n. 4 cessazioni al 31.08.2019);

Dato atto che la capacità assunzionale di cui all'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, è, dal 2019, il 100% del *turn over*;

VISTI:

- l'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449, che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267, che stabilisce 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. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, che prevede, quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, la verifica annuale delle eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- l'art. 6 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, da ultimo modificato dal D.Lgs. 25/5/2017, n. 75;

Richiamate le "Linee di indirizzo" adottate con Decreto n. 173 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/5/2018, pubblicate in data 27/7/2018;

Ricordato che :

- per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dalla L. n. 296/2006, all'art. 1, commi 557 - spesa media triennio 2011/2013 (e per gli enti con popolazione inferiore a 1.000 abitanti - ai sensi del comma 562 - la spesa anno 2008);
- nel piano triennale dei fabbisogni di personale sono indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, 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. 30/3/2001, n. 165, ecc.);
- il valore massimo che dette componenti della programmazione del fabbisogno esprimono, non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (media triennio 2011/2013 sopra specificata);

Dato atto che la **spesa di personale** derivante **dalla media del triennio 2011/2013, ammonta ad euro 606.719,91**, come quantificata dal Responsabile del Servizio Economico-Finanziario, tenendo conto delle voci "incluse ed escluse" secondo le indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato nella circolare n. 9 del 17.02.2006, e delle Linee Guida della Corte dei Conti per i questionari sul conto annuale del personale;

Dato atto che l'attuale **dotazione organica dell'ente** (computata per l'anno 2019 per l'intero anno sulle posizioni ad oggi coperte del personale in servizio, escluse dunque le intervenute cessazioni del 2018), sviluppa una spesa complessiva di **euro 463.213,23**;

Tenuto conto che l'art. 35-bis del d.l. 113/2018 introduce la possibilità, per il solo anno 2019, di assumere **personale nella polizia locale** nei limiti di uno spazio assunzionale ad hoc, computato sul "tetto" di spesa per la P.M. dell'anno 2016, come segue: *"Al fine di rafforzare le attività connesse al controllo del territorio e di potenziare gli interventi in materia di sicurezza urbana, i comuni che nel triennio 2016-2018 hanno rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica possono, nell'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, assumere a tempo indeterminato personale di polizia municipale, nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016 e fermo restando il conseguimento degli equilibri di bilancio. Le cessazioni nell'anno 2018 del predetto personale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale"*;

Precisato, come chiarito dall'ANCI nella "Nota operativa su assunzioni personale di polizia locale ex articolo 35-bis del DL. N. 113/2018 convertito con modificazioni in legge n. 132/2018", che tale norma:

- prevede un *budget assunzionale migliorativo per il personale di polizia locale rispetto a quello ordinariamente previsto per tutti gli altri profili*;
- *l'interpretazione letterale del richiamo al limite della spesa 2016, non impedisce di utilizzare, nel 2019, la spesa per cessazioni di personale di polizia locale eventualmente già utilizzata come capacità assunzionale in altri settori*;
- tale norma implica che vadano calcolati due differenti budget assunzionali: uno destinabile esclusivamente ad assunzioni a tempo indeterminato di personale della polizia municipale (*equivalenti alla differenza tra la spesa per il personale in servizio nell'area della vigilanza il 1/1/2019 e il limite di spesa determinato dalla media del personale in servizio nella medesima area nell'anno 2016*); il secondo è costituito dalla *quantificazione della facoltà assunzionale ordinaria per il restante personale (100% della spesa per il personale cessato nell'anno 2018, al netto del personale cessato nell'area di vigilanza, più le eventuali capacità assunzionali residue degli anni precedenti)*, utilizzabile per assunzioni a tempo indeterminato in tutti i settori dell'amministrazione e con riferimento a tutti i profili professionali;

- relativamente a detto ultimo budget relativo a tutto il personale, deve ritenersi *non escluso che possa essere destinato anche ad un ulteriore potenziamento dell'organico della polizia municipale*;

Dato atto, come da chiarimenti resi in merito dalle deliberazioni della Corte dei Conti Lombardia, che:

- le assunzioni di polizia locale effettuate in base a detto art. 35-bis sono sempre da contenere nei vincoli di spesa di personale previsti dall'art. 1, commi 557 e 562, della legge 296/2006. (deliberazione n. 49/2019);
- la spesa sostenuta per il personale di polizia municipale nell'anno 2016 è quella rinvenibile nel rendiconto dell'esercizio 2016, ovvero la retribuzione lorda percepita dal dipendente, comprensiva dei contributi, ad esclusione degli emolumenti che non hanno carattere obbligatorio (deliberazione n. 52/2019);

Precisato, in ordine al **budget relativo alla Polizia Municipale**, computato sulla spesa sostenuta nell'anno 2016 ai sensi dell'art. 35-bis del Decreto Sicurezza n. 113/18, di complessivi € **98.885,43** per n. 3 unità di personale il servizio, di cat. C, computato sulle retribuzioni lorde in godimento oltre agli oneri riflessi e Irap, che le risorse disponibili ammontano ad euro **25.076,38** (budget 2016 detratta la spesa sostenuta per il personale in servizio all'1.01.02019);

Precisato che nell'anno 2018 non ci sono state cessazioni di personale di P.M., per cui questo ente, in ordine alla capacità assunzionale relativa alla P.M. per l'anno 2019, non deve tenere conto delle cessazioni nell'anno 2018, che ai sensi della citata normativa non rileverebbero ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale;

Richiamata la propria deliberazione n. 11 del 4.02.2019, con la quale si è disposto di:

- *autorizzare il comando in uscita del dipendente a tempo pieno ed indeterminato Antonio Valente con il profilo di "Agente di Polizia Locale", cat. C, posizione economica C3, per la durata di tre mesi, dall'1.03.2019 al 30.06.2019;*
- *di esprimere atto di indirizzo al Responsabile del Personale per la modifica della programmazione del fabbisogno del personale di cui alla deliberazione n. 107 del 17.10.2018, come segue:*
- *per l'anno 2019, attivazione di una procedura di mobilità in entrata ai sensi dell'art. 30 del D.lsg. 165/2001 per l'assunzione di n. 1 Agente di P.M., cat. C, precisando che il perfezionamento di detta procedura è condizionato al perfezionamento della procedura di mobilità in uscita con assunzione del dipendente presso altro ente, e dunque all'effettivo trasferimento del dipendente, a seguito del quale si renderebbe il posto di ruolo vacante;*

Precisato che, trattandosi di **mobilità "neutra"**, detta cessazione non produce capacità assunzionale utilizzabile per nuove assunzioni, ma le relative risorse comportano un risparmio di spesa del personale che è possibile impiegare solo con una ulteriore mobilità neutra in entrata;

Ritenuto, al fine di procedere entro il 2019 alla compiuta riorganizzazione del Settore della Polizia Municipale, di programmare le relative assunzioni di personale come segue:

- mobilità neutra in entrata di un Agente di P.M. di cat. C, a tempo pieno, a decorrere dalla data di cessazione del dipendente a tempo pieno ed indeterminato Antonio Valente con il profilo di "Agente di Polizia Locale", cat. C, posizione economica C3;
- assunzione a tempo pieno ed indeterminato - con concorso o scorrimento graduatoria di altri enti precedente al 2019 - di un dipendente Istruttore Direttivo di Vigilanza, di cat. D p.e. D1, da incaricare della Responsabilità dell'Area;

Tenuto conto che a copertura di detta spesa, di euro 35.001,29, è possibile utilizzare le seguenti risorse:

- per euro **25.076,38** a valere sul budget 2016 della P.M. computato ai sensi dell'art. 35-bis del D.L. Sicurezza n. 113/18 (detratta la spesa sostenuta per il personale in servizio all'1.01.02019);
- per euro **9.924,91** a valere sulle risorse del "turn over" dell'anno 2018 relativo al budget di tutto il personale;

Tenuto conto della vigente normativa in materia di assunzioni di personale negli enti locali, per cui questo ente può procedere ad effettuare nuove assunzioni in quanto, come già anche accertato dal Revisore dei Conti nel verbale n. 1 del 31.01.2019:

- ha aggiornato annualmente il "Piano annuale delle assunzioni", da ultimo con del. G.C. n. 107 del 17.10.2018, per il triennio 2019/2021, e successiva modificazione apportata con del. G.C. n. 36 dell'8.03.2019;
- ha aggiornato la propria dotazione organica da ultimo con del. G.C. n. 107 del 17.10.2018;
- non presenta situazioni di sovrannumero o eccedenza, come già rilevato anche nell'ultima programmazione del fabbisogno del personale;
- ha adottato il Piano delle Azioni Positive con del. G.C. n. 78 del 24.11.2017 ad oggetto "Piano delle azioni positive per il triennio 2018 - 2020. Approvazione";
- ha adottato il Sistema di Misurazione e Valutazione dei dipendenti con deliberazione della G.C. n. 51 del 13.06.2016;
- ha ottemperato nei tempi agli adempimenti di trasmissione telematica relativa al pareggio di bilancio;
- presenta un rapporto dipendenti/popolazione di 1/265 (avendo una popolazione pari a 3.720 abitanti e n. 14 dipendenti a tempo indeterminato) e quindi inferiore rispetto alla media stabilita con D.M. 10 aprile 2017 (1/150);

Richiamata la deliberazione della G.C. n. 76 del 2.07.2018, con la quale sono stati rideterminati i limiti di spesa per il personale da impiegare con **forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del D.L. del 31 maggio 2010, n. 78**, adeguando il computo effettuato alla luce della deliberazione n. 1/2017 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti nell'anno/parametro di riferimento (2017) - in **€ 17.869,39** - tenendo conto degli aumenti contrattuali previsti dal CCNL 2016-2018 del comparto "funzioni locali" del 21 maggio 2018;

Dato atto che attualmente sono in servizio con rapporto di lavoro ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1, comma 557, legge 311/2004, n. 2 dipendenti di altri enti, con incarico ai sensi dell'art. 1 comma 557 della L. n. 311/04, e rispettivamente:

- un dipendente di cat. C p.e. C 5, per n. 6 ore settimanali, per tre mesi, per euro 2.525,10;
- un dipendente di cat. D. p.e. D 5, per n. 12 ore settimanali, per sei mesi, per euro 9.782,88;

e dunque per una spesa complessiva per l'anno 2019 così programmata di **euro 12.307,98**, che rispetta il limite alle assunzioni flessibili;

Dato atto che le risorse disponibili per assunzioni flessibili per l'anno 2019 ammontano ad euro **5.561,41**;

Ritenuto di garantire, nelle more delle assunzioni da effettuare per l'area della P.M., di assumere "**vigili stagionali**", avvalendosi delle graduatorie vigenti di altri enti, previa sottoscrizione di apposita convenzione, per l'assunzione a tempo determinato di Agenti di P.M., provvedendo alla copertura nella spesa con la quota di proventi derivanti dall'applicazione dell'art. 208, comma 5-bis, del C.d.S., e nel rispetto del limite della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, della L. 296/2006, e del limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010, nei limiti di euro 7.279,87;

Ritenuto di rinviare ad apposito provvedimento la determinazione delle specifiche modalità con cui avvalersi delle graduatorie vigenti di altri enti per il personale a tempo determinato di P.M., al fine di disciplinare con un apposito atto le relative procedure;

Dato atto che questo ente, che attualmente presenta n. 14 dipendenti di ruolo in servizio, ha rispettato nell'anno 2014 l'obbligo di assunzione di n. 1 lavoratore di categoria protetta, ai sensi dell'art. 3 della legge 68/99;

Preso atto, in ordine alle modalità di reclutamento, di quanto previsto dall'art. 35 d.lgs n. 165/2001, per cui *"L'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene con contratto individuale di lavoro:*

- a) *tramite procedure selettive, conformi ai principi del comma 3, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno;*
- b) *previo avvio della procedura mobilità "obbligatoria" o "per ricollocazione" ex art 34 bis dlgs n. 165/2001 e s.mi. pena la nullità delle assunzioni effettuate in violazione, sia per le assunzioni a tempo indeterminato che per quelle a tempo determinato, superiori ad un anno, ai sensi dell'art. 34 comma 6 che prevede:*
- c) *previo avvio della di mobilità "volontaria" ex art art. 30, c. 2-bis, D.Lgs. n. 165/2001*
- d) *mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità;*

Visto l'art. 52 comma 1-bis per cui "I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore";

Viste le precisazioni rese in merito dalla Corte dei Conti Abruzzo con Del. n. 38/2019/PAR, del 27.03.2019, per cui:

- *Mentre la spesa annuale per il personale risulterà incrementata solo per l'importo differenziale fra la categoria di provenienza e quella di destinazione, il budget assunzionale deve ritenersi eroso per l'integrale importo della retribuzione;*
- *Atteso che le progressioni verticali implicano una novazione del rapporto di lavoro, costituisce assunto pacifico che, in virtù del transito del personale alla categoria superiore, si generi una vacanza di organico (cfr. sul punto Corte dei conti, Sez. Lombardia, parere 20.11.2008, n. 90/2008/PAR).*

Dato atto che il parere 20.11.2008, n. 90/2008/PAR C.dei Conti Lombardia, richiamato dalla Sezione Regionale di Controllo per l'Abruzzo, afferma *"Le progressioni verticali, in sintesi, costituiscono causa di novazione del rapporto di lavoro e come tali possono consentire agli enti locali, non soggetti al patto di stabilità, le assunzioni ai sensi dell'art. 1, comma 562 della citata Finanziaria 2007. tale interpretazione è ulteriormente avvalorata dalla contestuale circostanza del posto resosi vacante dal transito del personale alla categoria superiore e naturalmente, ai sensi del citato articolo, dal presupposto che le progressioni verticali trovino fondamento in una cessazione di lavoro a tempo indeterminato";*

Dato atto che dunque, nel prevedere la copertura di posti resi vacanti con le procedure concorsuali con riserva del 50% dei posti a personale interno, viene utilizzata la capacità assunzionale relativa alla categoria giuridica di nuova assunzione per intero, così come viene parimenti a generarsi un corrispondente spazio assunzionale per il posto resosi vacante, per cui la spesa sostenuta è di fatto quella corrispondente alla differenza economica tra la categoria giuridica precedentemente ricoperta e quella che verrà nuovamente acquisita a seguito del concorso;

Tenuto conto che la Corte Costituzionale con sentenza del 4.01.2001, n. 2, ricorda che *"il passaggio ad una fascia funzionale superiore deve essere attuato mediante una forma di reclutamento che permetta un selettivo accertamento delle attitudini, anche laddove si tratti di progressione verticale di carriera";*

Tenuto conto delle nuove disposizioni di cui alla L. di bilancio per il 2019, di interesse per gli enti locali, ovvero:

- il comma 823 che supera il sistema sanzionatorio del saldo di competenza in vigore dal 2016 per cui resta ferma l'applicazione delle sanzioni in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo del (solo) anno 2017, accertato ai sensi dei commi 477 e 478 del medesimo articolo 1 della legge n. 232 del 2016;
- il comma 360 che, a decorrere dall'anno 2019, prevede quale modalità di reclutamento del personale le procedure semplificate del "concorso unico" di cui al comma 300, e facendo salva, sino alla data di entrata in vigore di detto decreto, il reclutamento secondo la disciplina vigente;
- i commi 361-367, da cui deriva che le graduatorie dei concorsi banditi successivamente alla data di entrata in vigore della legge (1° gennaio 2019) sono utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso, e, a seguito di modifica apportata dall'art. 14 ter del D.L. n. 4/2019 convertito in legge con modificazioni, *"nonché di quelli che si rendono disponibili, entro i limiti di efficacia temporale delle graduatorie medesime, fermo restando il numero dei posti banditi e nel rispetto dell'ordine di merito, in conseguenza della mancata costituzione o dell'avvenuta estinzione del rapporto di lavoro con i candidati dichiarati vincitori. Le graduatorie possono essere utilizzate anche per effettuare, entro i limiti percentuali stabiliti dalle disposizioni vigenti e comunque in via prioritaria rispetto alle convenzioni previste dall'articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68, le assunzioni obbligatorie di cui agli articoli 3 e 18 della medesima legge n. 68 del 1999, nonché quelle dei soggetti titolari del diritto al collocamento obbligatorio di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 23 novembre 1998, n. 407, sebbene collocati oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso"*;
- il comma 362 che ribadisce la durata triennale della validità delle graduatorie e prevede un progressivo esaurimento delle stesse: per quelle approvate dal 1° gennaio 2010 al 31 dicembre 2013 fino al 30 settembre 2019 (il cui utilizzo è possibile solo previa frequenza obbligatoria di corsi di formazione e aggiornamento organizzati da ciascuna amministrazione, e superamento di un esame-colloquio diretto a verificarne la perdurante idoneità) – per quelle approvate nel 2014 fino al 30 settembre 2019 – per quelle approvate nel 2015 fino al 31 marzo 2020 – per quelle approvate nel 2016 fino al 30 settembre 2020;
- il comma 363 per cui non sussiste più l'obbligo, per gli enti locali, di attingere preventivamente alle graduatorie vigenti, prima dell'indizione di eventuali nuovi concorsi per i medesimi profili professionali;
- il 366 che precisa che i commi da 360 a 364 non si applicano alle assunzioni del personale scolastico ed educativo, anche degli enti locali, inclusi i dirigenti

Precisato che, non essendovi un espresso divieto nelle succitate disposizioni, diversi commentatori delle nuove disposizioni concordano nel ritenere che la previsione di l'art. 3, comma 61, della L. 24.12.2003, n. 350, relativamente alla possibilità di *"effettuare assunzioni anche utilizzando le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate"*, restino tutt'oggi in vigore, relativamente alle graduatorie già vigenti (ovvero quindi quelle relative a concorsi banditi fino alla data di entrata in vigore della legge di bilancio, secondo la precisazione del comma 365);

Richiamato, in merito a quanto previsto dall'art. 91 comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000 (*"per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci...omissis... per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo"*), quanto sostiene la Sezione regionale di controllo per il Veneto con la deliberazione n.189/2018/PAR, per cui *"Pertanto, a regime, il nuovo sistema, nella proiezione che ne fa il legislatore, dovrebbe essere caratterizzato dall'abbandono del concetto stesso di dotazione organica, di tal che la distinzione, sopra richiamata, tra posti in organico resi disponibili in base a vacanze pregresse rispetto alle procedure concorsuali e posti di nuova istituzione, dovrebbe venir meno"*;

Visto il comma 124 della L. n. 145/18 che prevede l'istituto dell'"Avvalimento", mutuando la disciplina della "convenzione" di cui 14 del CCNL del 22 gennaio 2004, ora esteso a tutti gli enti e non più solo per quelli fino a 5mila abitanti: *"Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli enti locali possono utilizzare, con il consenso dei*

lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni locali per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. Si applicano, ove compatibili, le disposizioni di cui all'articolo 14 del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto delle regioni e delle autonomie locali del 22 gennaio 2004".

Dato atto degli orientamenti giurisprudenziali in ordine alla "mobilità in uscita" di cui all'art. 30 comma 1 del D.Lgs. n. 165/01, cosiddetta "neutra", secondo il "principio di diritto" per il quale "il trasferimento di un dipendente per mobilità volontaria è da considerare neutro, sia ai fini del turn over per l'ente cedente, che con riferimento alla assunzione per l'ente cessionario, e dunque "il reclutamento derivante da mobilità volontaria è "neutro" ed irrilevante per la disciplina del turn-over se proveniente da altri enti sottoposti a vincoli assunzionali, così come non costituisce cessazione ai fini del calcolo della capacità assunzionale per l'ente cedente, il quale potrà sostituire tale unità soltanto ricorrendo, a sua volta, ad un'analoga procedura di mobilità in entrata" (Corte dei Conti Lombardia/91/2018/PAR 20.03.2018 e di recente Lombardia 83/2019/PAR);

Precisato che il Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2019/2021, nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, indica le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel rispetto del limite della spesa per il personale già in servizio e di quella connessa alle predette facoltà assunzionali, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, ecc.), la cui somma non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge;

Ritenuto dunque di programmare le assunzioni di cui all'All. B) considerato che l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2019 sviluppa una spesa complessiva così determinata:

	BUDGET UTILIZZABILE	PROGRAMMAZIONE 2019
Personale a tempo indeterminato a tempo pieno IN SERVIZIO (+)	€ 463.213,23 - 2018	€ 209.587,91 – 2019 dopo 1.09.2019
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale IN SERVIZIO (+)		€ 0,00
Possibili espansioni da part-time a tempo pieno (+) (personale in origine assunto a tempo pieno)		€ 0,00
Personale in comando in entrata (+)		€ 0,00
Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti (+)		€ 0,00
Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni) (+)	€ 17.869,39	€ 12.307,99
Facoltà assunzionali a legislazione vigente (+) {v. All. B} A: budget tutti i dipendenti (turn over 2018)	€ 269.091,28: € 84.847,08 utilizzabili nel 2019 da subito; € 184.244,20 utilizzabili nel 2019 secondo le decorrenze pensionistiche	€ 183.659,84

Facoltà assunzionali a legislazione vigente (+)	€ 25.076,38	€ 25.076,38 + € 9.924,91 da budget tutti i dipendenti su turn over 2018
B: budget P.M. (anno 2016)		
Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (+)	€ 0,00	
Assunzioni per mobilità (+)		€ 32.352,06 mobilità NEUTRA - Agente P.M.
Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (+) (Comando, distacco, fuori ruolo, ecc.)	€ 0,00	
Spesa max personale: media del triennio 2011/2013= € 606.719,91		
Spesa TOTALE a tempo indeterminato		€ 218.661,13 (di cui euro 25.076,38 budget P.M.)
Totale spesa di personale		€ 428.249,04

Richiamata infine la previsione di cui all'art. 110 comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii. (di cui all'art. 11 comma 1 legge n. 114 del 2014): *“Lo statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato. Per i posti di qualifica dirigenziale, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce la quota degli stessi attribuibile mediante contratti a tempo determinato, comunque in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità. Fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, gli incarichi a contratto di cui al presente comma sono conferiti previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico”*;

Dato atto che il Regolamento dell'ente sull'Ordinamento Generale Uffici e Servizi vigente, prevede all'art. 24 e all'art. 25 la possibilità di attivare “contratti di lavoro a termine di diritto pubblico” o di “diritto privato”, per la copertura di posizioni di Responsabile del Servizio, ma non prevedendo la relativa percentuale;

Visto l'art. 50 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, che al comma 3 prevede: *“Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5”*;

Precisato che il suddetto limite del 30% della dotazione organica è relativo alle posizioni di qualifica dirigenziale, mentre per i contratti a termine delle figure non dirigenziali manca una norma ad hoc;

Atteso che di conseguenza, in mancanza di una specifica disposizione derogatoria, si applica l'art. 23, comma 1, del d.lgs 81/2015 nonché il suddetto art. 50, comma 3, del Ccnl 21.5.2018, per cui la copertura dei posti della dotazione organica di categoria D è possibile nei limiti del tetto del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio, come per gli altri contratti a termine;

Considerata la tempistica per procedere alle nuove assunzioni che prevede:

- Termine dilatorio di due mesi dalla ricezione della comunicazione da parte della Funzione Pubblica/Regione, per la mobilità “obbligatoria”;

- Termine di 30 giorni per la pubblicazione all'albo della mobilità "volontaria";

e considerando, in caso dette procedure non vadano a buon fine, le tempistiche relative all'esperimento delle procedure concorsuali (tra cui previste per legge, termine di 30 giorni per la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, termini dilatori di almeno venti giorni tra la comunicazione della data del colloquio e il giorno di svolgimento del colloquio stesso);

Considerato che dunque difficilmente sarà possibile assumere nuove unità di personale entro la data dell'1.09.2019, o comunque entro fine anno;

Ritenuto di demandare al Responsabile del Personale di provvedere dunque sin da subito a porre in essere tutte le possibili soluzioni per garantire la continuità dei Servizi soprattutto per l'Area Ragioneria e Tributi e per l'Area Amministrativa, con decorrenza dalla data di cessazione dei dipendenti assegnati, anche indicendo, nelle more del completamento delle relative procedure concorsuale, una selezione ai sensi dell'art. 110 comma 1 del Tuel per la posizione dei Responsabili del Servizio;

Ritenuto in particolare per l'Area della P.M., di demandare al Responsabile del Personale di provvedere tempestivamente, avvalendosi della possibilità prevista per l'anno 2019 dall'art. 35-bis del D.L. 113/18, di assumere un'unità di personale di cat. D, nei limiti delle risorse disponibili a valere sul budget dell'anno 2016;

Richiamato l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Precisato che dunque la presente programmazione è efficace subordinatamente al rilascio del parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria che accerta la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'art. 1, comma 557, L. n. 296/2006;

Dato atto che tale deliberazione n. 107 del 17.10.2018 è stata trasmessa al portale per la rilevazione dei Fabbisogni, del sistema SICO Tesoro, e il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole con verbale n. 1 del 31.01.2019;

Dato atto che la programmazione del fabbisogno del personale come modificata dalla successiva deliberazione della G.C. n. 36 dell'8.03.2019, è contenuto della sezione operativa D.U.P. semplificato 2019/2021, approvato con deliberazione del C.C. n. 8 del 22.03.2019, sul quale il Revisore Unico ha rimesso il relativo parere con verbale n° 05 del 21 marzo 2019;

Ritenuto di rendere apposita informazione sindacale ai sensi dell'art. 4 del CCNL del 21.05.2018;

Visto il D. Lgs n. 267/2000;

Con voti unanimi e palesi;

DELIBERA

1. Di modificare la "PROGRAMMAZIONE del fabbisogno del personale per il triennio 2019/2021 - annualità 2019", già adottata con deliberazione n. 107 del 17.10.2018 come da prospetti allegati, che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. Di demandare al Responsabile del Personale di provvedere dunque sin da subito a porre in essere tutte le possibili soluzioni per garantire la continuità dei Servizi soprattutto per l'Area Ragioneria e Tributi e per l'Area Amministrativa, con decorrenza dalla data di cessazione dei dipendenti assegnati, anche indicendo, nelle more del completamento delle relative procedure concorsuale, una selezione ai sensi dell'art. 110 comma 1 del Tuel per la posizione dei Responsabili del Servizio;
3. Di demandare al Responsabile del Personale, per l'Area della P.M., di provvedere tempestivamente, avvalendosi della possibilità prevista per l'anno 2019 dall'art. 35-bis del D.L.

113/18, ad avviare le procedure necessarie ad assumere un'unità di personale di cat. D, nei limiti delle risorse disponibili a valere sul budget dell'anno 2016;

4. Di dare atto che è fatta salva la possibilità di procedere ad assunzioni (o ulteriori) di personale nelle annualità 2019 / 2021 in caso di ulteriori cessazioni e nel rispetto delle risorse disponibili e della normativa in materia, e previo aggiornamento e modifica della attuale programmazione del piano assunzione;

Successivamente, con successiva votazione favorevole, unanime e palese

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del T.U. Enti Locali approvato con D.Lgs. n. 267/2000, attesa l'urgenza di dare corso alle relative procedure assunzionali.

Allegato B)

PIANO OCCUPAZIONALE PER L'ANNO 2019

N.	Profilo professionale	Cat.	Decorrenza	Capitoli di spesa	Calcolo della spesa per intero anno 2019			Modalità copertura	
					Trattamento economico	Oneri Riflessi e Irap	Tot. 36 ore		Totale assunzione prevista
ASSUNZIONI A T. INDETERMINATO									
1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO P.T. 18 ore	D1	01.07.2019		24.603,09	8.804,22	33.407,31	16.703,65	scorrimento graduatorie altri enti/ concorso
2	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE 36 ore	D1	01.07.2019		24.603,09	8.804,22	33.407,31	33.407,31	scorrimento graduatorie altri enti/ concorso
3	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO 36 ore	D1	01.09.2019		24.603,09	9.221,24	33.824,33	33.824,33	scorrimento graduatorie altri enti/ concorso
4	ISTRUTTORE CONTABILE - P.T. 18 ore	C1	01.07.2019		22.589,41	8.247,39	30.836,80	15.336,51	scorrimento graduatorie altri enti/ concorso
5	ISTRUTTORE AMM.VO - P.T. 18 ore	C1	01.09.2019		22.589,41	8.247,39	30.836,80	15.336,51	scorrimento graduatorie altri enti/ concorso
6	ISTRUTTORE TECNICO 36 ore	C1	01.09.2019		22.589,41	8.247,39	30.836,80	30.836,80	scorrimento graduatorie altri enti/ concorso
7	ESECUTORE AMM.VO 36 ore	B1	01.09.2019		20.072,91	7.183,09	27.256,00	1.033,82 (per la differenza tra A1 e B1)	Concorso con riserva 50% a personale interno ("progressione verticale")
8	ESECUTORE AMM.VO 36 ore	B1	01.09.2019		20.072,91	7.183,09	27.256,00	27.256,00	
	TOTALE ASSUNZIONI TURN OVER 2018/2019							173.734,93 ¹	
ASSUNZIONI A T. INDETERMINATO - BUDGET P.M.									
9	ISTRUTTORE DIRETTIVO P.M. 36 ore	D1	01.07.2019					35.001,29 ²	scorrimento graduatorie altri enti/ concorso

¹ Turn over 2019 per assunzioni a t. indeterminato tot € 269.508,30 (di cui € 84.847,08 da cessazioni 2018)

² Su budget P.M. ex art. 35-bis D.L. 113/18, di € 25.076,38 quali risorse disponibili derivanti dalla differenza tra la "spesa 2016" di euro 98.885,43, e la spesa per P.M. sostenuta all'1.09.2019.



COMUNE DI SCAFA

Provincia di Pescara

P. IVA 00208610683 - Cod. Fisc. 81000070680
Tel. 085 - 8541218 - 8541226 FAX 085 8543155

ALLEGATO ALLA DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO	Modifica della Programmazione del fabbisogno di personale 2019/2021 adottata con deliberazione n. 107 del 17.10.2018.
---------	---

PARERE REGOLARITA' TECNICA
(Art. 49, comma 1 del D.Lgs. 18.08.2000 n° 267)
come sostituito dall'art. 3 comma 1 lett. b Legge 213/2012

Visti gli atti istruttori, si esprime parere favorevole non favorevole in ordine alla regolarità tecnica.

Motivazioni

Scafa, Li 10.04.2019

Il Responsabile del Servizio
Il Segretario Comunale

PARERE REGOLARITA' CONTABILE
(Art. 151, comma 4, D. Lgs 18.08.2000, n° 267)
come sostituito dall'art. 3, comma 1, lett. b) legge 213/2012

Visti gli atti istruttori,

Non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente

Comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

si esprime parere - favorevole - non favorevole in ordine alla regolarità contabile.

Scafa, Li 10.04.2019

Il Responsabile del Servizio
Luigi Tontodonati

Il Segretario Comunale
f.to dott.ssa Marzia D'Incecco

Il Sindaco
F.to Maurizio Giancola

Registro pubblicazione n. 270 del 18.04.2019

IL SOTTOSCRITTO SEGRETARIO COMUNALE, VISTI GLI ATTI D'UFFICIO

A T T E S T A

che la presente deliberazione:

- è stata affissa all'Albo On-line in data 18.04.2019 per rimanervi quindici giorni consecutivi, ai sensi del combinato disposto degli artt. 124, comma 1 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e dell'art. 32, comma 1, della Legge 8 giugno 2009, n. 69 e s.m.i.
- è stata comunicata con lettera prot. n. 3000 del 18.04.2019 ai signori capigruppo Consiliari, come prescritto dall'art.125 del d.lgs.18 agosto 2000, n. 267.

Residenza Municipale, li 18.04.2019

Il Segretario Comunale
F.to dott.ssa Marzia D'Incecco

IL SOTTOSCRITTO SEGRETARIO COMUNALE, VISTI GLI ATTI D'UFFICIO

A T T E S T A

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva in quanto:

() decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione (art.134, comma 3, d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i.);

(X) - è stata dichiarata immediatamente eseguibile

Residenza Municipale, li 18.04.2019

Il Segretario Comunale
F.to dott.ssa Marzia D'Incecco