



Comune di Grotte

(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)

DELIBERAZIONE ORIGINALE /COPIA DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 47 DI REG. 13-05-2019

ANNO 2019

OGGETTO: Modifica ed integrazione al programma triennale del fabbisogno del personale 2019/2021 già approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 108 del 31/12/2018.

L'anno duemiladiciannove addì 13 del mese di maggio alle ore 12:45 nel Comune di Grotte, nell'Ufficio Municipale del Sindaco, in seguito a regolare convocazione si è riunita la Giunta Municipale nelle persone dei Signori:

PROVVIDENZA ALFONSO	SINDACO	<u>Alf. Provvidenza</u>
TODARO ANNAMARIA	VICE SINDACO	<u>ASSENTE</u>
CALTAGIRONE ANTONINO	ASSESSORE	<u>Antonino Caltagirone</u>
CIPOLLA ZINA MARIA	ASSESSORE	<u>Cipolla Zina Maria</u>
AGNELLO VINCENZO	ASSESSORE	<u>Vincenzo Agnello</u>

Assente l'Assessore TODARO ANNAMARIA

Assume la Presidenza il Sindaco **Alfonso Provvidenza** il quale constatata la presenza del numero legale dichiara aperta la seduta.

Partecipa il Segretario Comunale **Laura Eleonora Lo Iacono**.

Modifica ed integrazione al programma triennale del fabbisogno del personale 2019/2021 già approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 108 del 31/12/2018.

PROPOSTA di deliberazione alla Giunta Comunale

PREMESSO CHE con deliberazione di Giunta Comunale n. 108 del 31/12/2018, che qui si intende integralmente richiamata, è stato approvato il “*Programma triennale del fabbisogno del personale 2019/2021 e piano delle stabilizzazioni*”;

DATO ATTO CHE questo Ente, sulla base di quanto stabilito nella sopra citata deliberazione, ha già avviato il percorso relativo alle stabilizzazioni programmate;

VISTI:

- l'art. 39, comma 1, della legge n. 449/1997 il quale stabilisce 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*;

- l'art. 91, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000-cd. T.U.E.L., il quale stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla *programmazione triennale del fabbisogno di personale*, comprensivo delle unità di cui alla legge n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;

ATTESO CHE:

- i vincoli e i limiti di natura finanziaria alle assunzioni di personale sono stati oggetto di profonda revisione ad opera degli artt. 3 e 11 del d.l. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla legge n. 114/2014, nella versione novellata ad opera del decreto legge n. 78 del 19 giugno 2015, recante “*disposizioni urgenti in materia di enti territoriali*”;
- da ultimo, la conversione definitiva del decreto legge n. 4 del 2019 (che introduce norme per l'attuazione del reddito di cittadinanza e per il pensionamento anticipato), avvenuta con la legge n. 26 del 2019, ha introdotto disposizioni che modificano le modalità di calcolo della capacità assunzionale negli enti territoriali, attraverso disposizioni che mirano ad accelerare il turnover in conseguenza degli effetti conseguenti l'entrata in vigore della cosiddetta “quota 100”;

VISTI, in particolare, le seguenti norme di interesse, che hanno modificato il quadro ordinamentale in materia di calcolo delle risorse assunzionali:

- Art. 14 bis, comma 2, lettera b, Dl 4/2019: “*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*”;
- Art. 14-bis, comma 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”;*”

RILEVATO, quindi, che:

- gli enti locali possono, già dal 2019, calcolare la propria capacità assunzionale oltre che in base alle cessazioni dell'anno precedente, anche in base alle cessazioni programmate nella annualità corrente. Quindi, per esempio, laddove nel 2019 siano previste cessazioni dal servizio queste potranno essere utilizzate per il calcolo della capacità assunzionale del medesimo anno (nuovo comma 5-sexies dell'art. 3, DL 90/2014). Le procedure assunzionali comunque potranno essere avviate solo dopo che le cessazioni utilizzate per il calcolo diventeranno effettive;
- Con il piano triennale dei fabbisogni del personale del triennio 2019-2021 sono immediatamente operative le nuove disposizioni e conseguentemente si deve ritenere che le amministrazioni, che nel frattempo avessero già approvato un piano dei fabbisogni per il 2019, possano procedere ad una rimodulazione, rientrando nell'ipotesi prevista dalle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, adottati in base agli art. 6 e 6-ter del d.lgs. 165/2001 e pubblicate nella Gazzetta Ufficiale del 27-7-2018: queste ultime prevedono, infatti, che l'eventuale modifica in corso d'anno del Ptfp *"è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata"*. L'intervento normativo sopra descritto rientra certamente tra *"le situazioni nuove e non prevedibili"*;

ATTESO inoltre che il legislatore subordina l'esercizio della capacità assunzionale da parte dell'Ente locale al rispetto dell'obbligo di contenimento della spesa di personale fissato dall'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, la cui portata applicativa è stata chiarita dall'art. 3, comma 5-bis, del d.l. n. 90/2014, il quale, aggiungendo il comma 557-*quater* alla normativa richiamata, ha introdotto il principio secondo cui *"il contenimento della spesa di personale va assicurato rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo"*, come affermato dalla Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti con deliberazione n. 24/2014 del 6.10.2014;

PRESO ATTO che:

- la disciplina normativa in materia di *turn over* e nuovi vincoli assunzionali per gli enti locali di cui al succitato art. 3, co. 5 del D.L. n. 90/2014, *conv. in L. 11 agosto 2014, n. 114*, è stata modificata – in un primo momento – ad opera del comma 228 della legge n. 208/2015 (*legge di stabilità 2016*), ai sensi del quale *"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"*;
- il medesimo comma ha altresì stabilito che *"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 inferiore a 10.000 abitanti"*;

RILEVATO che per le cessazioni in corso d'anno la quota percentuale da poter reintegrare deve essere calcolata sulla spesa del dipendente cessato con riferimento all'intero anno e non anche alla spesa effettivamente sostenuta, come chiarito dalla Corte dei Conti, sezione di controllo della Lombardia con deliberazione n. 1041/2010 (*cf.* Corte Conti, Sezioni Riunite in sede di Controllo n.46/2011);

DATO ATTO CHE, sulla base dei dati estratti dagli appositi rendiconti, il Comune rispetta il suddetto obbligo di contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del

triennio 2011/2013 (cd. *triennio statico*), come risulta da apposita attestazione da parte dell'Ufficio di Ragioneria, **allegato B** alla presente proposta;

DATO ATTO, altresì, che il rapporto dipendenti-popolazione risulta inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica di riferimento definito dall'apposito **Decreto ministeriale del 10 aprile 2017**, e che pertanto **per gli anni 2016, 2017, e 2018** la percentuale di *turn over* utilizzabile è pari al **75%** della spesa relativa al personale cessato nell'anno precedente;

DATO ATTO che nel triennio 2019/2021 **le risorse cd. ordinarie del Comune per eventuali assunzioni di personale a tempo indeterminato**, ricalcolate alla luce del mutato quadro normativo, sono riportate nel prospetto di cui all'**all. C**;

VERIFICATO che la possibilità di utilizzo delle risorse assunzionali è in ogni caso subordinata ad una corretta programmazione triennale, costituendo il momento programmatico un elemento centrale nella corretta pianificazione dell'uso delle risorse pubbliche (Sez. Aut., delib. n.28/SEZAUT/2015/QIMG); che presuppone altresì *“un'attenta valutazione di sostenibilità finanziaria – in termini di competenza e di cassa – della relativa spesa, in considerazione del duraturo impatto sui bilanci delle amministrazioni”*, soprattutto *“nell'attuale fase congiunturale della finanza locale, caratterizzata da una progressiva riduzione dei trasferimenti erariali e regionali e da scarsi margini di utilizzo compensativo della leva fiscale”* (Sez. contr. Sicilia, delib. n. 162/2016/PAR);

RILEVATO CHE:

- con l'art. 4 del d.lgs. n. 75/2017 in materia di *“riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”* sono state apportate modifiche all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, disponendo peraltro, con il comma 3, l'inserimento - dopo l'articolo 6-bis del medesimo decreto - dell'art. 6-ter (*Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale*), il quale prevede che, con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, siano definite *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;
- dal sopra delineato combinato disposto degli artt. 4 del d.lgs. n. 75/2017 e dei riformati artt. 6, 6-bis, 6-ter del T.U.P.I., è derivata la centralità assegnata alla *programmazione del fabbisogno del personale*, a scapito della *dotazione organica*, dovendosi in quest'ultimo indicare la *“consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione”* (art. 6, co. 3 T.U.P.I.);
- le predette *Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche* sono state adottate con il decreto del Ministro per la semplificazione e la Pubblica amministrazione del 8 maggio 2018, e successivamente pubblicate in G.U. Serie gen. n. 173 del 27 luglio 2018;
- sulla base delle *Linee di indirizzo*, si è registrato il “superamento del tradizionale concetto di dotazione organica”, precedentemente inteso quale “contenitore rigido” da cui partire per definire il piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP), il quale cede il passo ad un “paradigma flessibile e finalizzato a rilevare le effettive esigenze” di personale – il PTFP, risolvendosi di fatto la *dotazione organica* - per le Amministrazioni centrali - in un “*valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile*”, che non può essere valicata dal PTFP;

- dovendo la *dotazione organica*, nell'ambito del PTFP, essere espressa in termini finanziari, ne deriva che in concreto la spesa del personale, in servizio e a qualsiasi titolo assumibile, non possa essere superiore - per quel che concerne gli enti locali - al corrispondente limite di spesa consentito dalla legge;

RILEVATO, a questo proposito, che dal sopra illustrato superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, e dalla relativa valenza quale "documento di risulta" dato dalla somma in concreto della spesa per il personale in servizio e di quella per il personale di cui si è programmata l'assunzione, discende la necessità di rimodulare la dotazione organica *vigente in base al fabbisogno programmato per il triennio 2019/2021 e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter del TUP, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione* (art.6, co. 3 T.U.P.I.), con le risultanze finali di cui all'**allegato "F"**;

VERIFICATO:

- che il Comune ha effettuato la ricognizione di cui all'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001 senza accertare la presenza di personale eccedentario e/o in esubero;
- che il Comune nell'anno 2018 ha conseguito il pareggio di bilancio, comunicando i relativi dati a al MEF attraverso la procedura di monitoraggio annuale (art. 1, co. 723 della legge n. 208/2015), e che in chiave prospettica i dati previsionali evidenziano il rispetto del vincolo come declinato dalla legge n. 232/2016 anche per il triennio 2019/2021;
- il Comune non risulta strutturalmente deficitario né in stato di dissesto finanziario;
- che nel triennio **2019/2021** il Comune non è tenuto ad effettuare assunzioni di lavoratori appartenenti alle varie categorie protette di cui alla l. n. 68/1999;
- che il Comune ha approvato il bilancio di previsione 2018/2020, e il rendiconto 2017, avendo altresì curato la trasmissione alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 9 comma 1-*quinquies* del D.L. n. 113/2016);

CONSIDERATO CHE il *superamento del precariato e la razionalizzazione della struttura amministrativa* attraverso anche la valorizzazione delle risorse interne all'Ente, costituiscono *obiettivi* dell'Amministrazione comunale, che ha fornito apposita direttiva per la predisposizione della presente proposta, da attuare nel rispetto e compatibilmente con le norme e i vincoli normativi ed in coerenza con i fabbisogni di personale;

CONSIDERATO altresì che:

- le assunzioni programmate con il presente piano, nel rispetto del rigoroso principio di "equilibratura" dell'accesso riservato agli interni in misura non superiore al 50%, rispondono all'esigenza di dotare la struttura amministrativa di figure dotate di adeguata e comprovata professionalità;
- le stesse andranno a colmare il vuoto determinato dai pensionamenti previsti nell'anno 2019, in conseguenza dell'entrata in vigore della riforma sul sistema pensionistico (cd. "quota 100"), a seguito dei quali l'Ente risulterà privo di Istruttori direttivi – categoria D;

DATO ATTO che:

- la nuova dotazione organica sulla base di quanto sopra rappresentato e tenuto conto del corrispondente limite di spesa (di personale) massimo consentito dalla legge per questo ente, garantisce la *neutralità finanziaria* della rimodulazione operatasi con la previsione dei profili professionali di cui si è programmata la assunzione e/o stabilizzazione;
- il *piano triennale del fabbisogno di personale* è un documento dinamico che si sviluppa in prospettiva triennale ma che deve essere adottato annualmente, con la conseguenza che di

- anno in anno potrà essere modificato in relazione alle mutate esigenze del contesto normativo, organizzativo o funzionale, ovvero anche nel corso dell'anno, in caso di situazioni nuove e non prevedibili;
- la dotazione organica del Comune di Grotte, pur nella sua nuova accezione, è dotata, ai fini di quanto stabilito dall'art. 17 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, di personale di categoria D;
 - che le Posizioni Organizzative allo stato attribuite a personale di categoria C di ruolo, in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali, andranno a scadenza il 30/09/2019, ed occorre quindi avviare le procedure per l'acquisizione di personale in categoria D, secondo quanto stabilito dall'art. 17, comma 4, del citato CCNL;

RITENUTO, sulla base delle suaccennate considerazioni in ordine alle effettive necessità funzionali dell'Ente con riguardo alle professionalità realmente necessarie rispetto a quelle venute meno per *turn over*, e tenuto conto – in ragione del sopra descritto quadro di riferimento normativo – delle valutazioni di sostenibilità finanziaria della spesa connessa alle assunzioni/stabilizzazioni programmatiche, di poter programmare il proprio fabbisogno di personale per il triennio 2019/2021 nelle modalità di cui all'apposito **allegato lett. "E", a parziale modifica di quanto previsto dalla deliberazione n. 108 del 31/12/2018;**

DATO ATTO altresì che si è proceduto ad una verifica dei dati finanziari indicati nell'allegato E (Piano delle stabilizzazioni) alla deliberazione di G.C. n. 108 del 31/12/2019, dati che per mero errore di calcolo erano stati indicati in € 389.621,01 ma che ammontano ad € 340.096,28;

DATO ATTO che sulla presente proposta verrà stato acquisito il parere del Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'art.19, comma 8 della l. 448/2001;

Visto l'O.R.EE.LL. della Regione Siciliana;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000 s.m.i.;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i.;

Visto il D.Lgs. n. 75/2017 s.m.i.;

Vista la L.R. n. 5/2014;

Vista la L.R. n. 27/2016 s.m.i.;

Vista la L.R. n. 8/2018;

**PROPONE
ALLA GIUNTA COMUNALE QUANTO SEGUE:**

Di approvare, per le motivazioni di cui in premessa che si intendono riportate e trascritte, *il programma triennale del fabbisogno del personale 2019/2021 – contenente il cd. piano delle stabilizzazioni*, nei termini di cui al prospetto **all. E, a parziale modifica di quanto previsto dalla deliberazione n. 108 del 31/12/2018;**

Di confermare quanto previsto dalla deliberazione n. 108 del 31/12/2018 con riferimento alle procedure di stabilizzazione in essa programmate;

Di ri-approvare la nuova dotazione organica, **all. F**, rimodulata in base al fabbisogno programmato, secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter del TUP, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, con la previsione dei profili professionali di cui si è programmata la assunzione/stabilizzazione che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

Di dare altresì atto che:

- le procedure di reclutamento di personale programmate sono subordinate all'esito della comunicazione alla Funzione Pubblica ed alla competente struttura regionale ai fini dell'assegnazione del personale in disponibilità ai sensi dell'art. 34-bis del D.Lgs. n.165/2001 *ss.mm.ii.*, ovvero – per il reclutamento ordinario ed all'esito delle procedure di cui all'art. 30 D.Lgs. n. 165/2001 *ss.mm.ii.*, precisando che, per quanto concerne le procedure di stabilizzazione, è prevista la sola procedura di cui all'art. 34-bis, che è stata già conclusa da questi uffici;
- il piano triennale *del fabbisogno di personale* è un documento dinamico che potrà essere modificato in relazione alle mutate esigenze del contesto normativo, organizzativo o funzionale, ovvero anche nel corso dell'anno, in caso di situazioni nuove e non prevedibili, nonché, in particolare - tenuto conto delle previsioni di cui agli artt. 3 della L.R. n. 27/2016 e 26 della L.R. n.8/2018 - ove la Regione siciliana dovesse fornire indicazioni applicative in ordine alla copertura finanziaria a carico del bilancio regionale della spesa per la stabilizzazione del personale precario in servizio presso l'ente, suscettibili di ingenerare nuove diverse valutazioni circa la sostenibilità finanziaria - a regime -della connessa spesa di personale;

Di prendere atto che l'organo di revisione contabile ha espresso parere sulla presente proposta ai sensi di quanto previsto dall'art 40-bis comma 1 del d.lgs. 165/2001, che si allega;

Di demandare al Responsabile dell'area amministrativa, di concerto con il Responsabile dell'area finanziaria, per quanto di competenza, ogni atto conseguente la presente deliberazione;

Di trasmettere copia della presente deliberazione alle *Organizzazioni sindacali* territoriali e alle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RR.SS.UU.) a titolo di informativa sindacale;

Di trasmettere, altresì, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il presente Piano al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto all'amministrazione di procedere alle assunzioni previste dal piano;

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. 44/91, sussistendo l'urgenza di avviare le procedure programmate per l'anno in corso e dare seguito all'iter per l'approvazione del bilancio di previsione 2019/2021.
Grotte, 03/05/2019


Il Responsabile dell'Area Affari Generali
Dott. Carmelo Alaimo

PARERI SULLA SUPERIORE PROPOSTA:

PARERE DEL RESPONSABILE DI P.O. DELL'AREA AMMINISTRATIVA

Esaminata la proposta in oggetto, per l'adozione della relativa deliberazione, ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 30/2000, in ordine alla sua regolarità tecnica **si esprime parere favorevole.**

Grotte Li, 10-05-2019

IL RESPONSABILE DI P.O. AREA AMMINISTRATIVA

(Dott. Carmelo Alaimo)

IL RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

Riguardo alla regolarità contabile, ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 30/2000, **esprime parere favorevole.**

Grotte Li, 10-05-2019

IL RESPONSABILE DI P.O. AREA FINANZIARIA

(Rag. Maria Ortolano)

LA GIUNTA

VISTA la superiore proposta di deliberazione;
VISTI i pareri favorevoli sulla regolarità tecnica e sulla regolarità contabile, espressi ai sensi dell'art. 12 della L.R. 23.12.2000 n. 30;
VISTO l'O.R.EE.LL.;

Con voti unanimi resi in forma palese

DELIBERA

Approvare in toto la superiore proposta che qui si intende integralmente trascritta e riportata.

Con separata ed unanime votazione resa in forma palese

DELIBERA

Dichiarare la presente immediatamente esecutiva.