



COMUNE DI CARINARO

PROVINCIA DI CASERTA

ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO CON POTERI DI GIUNTA COMUNALE

N. 2019 - 14 Data 31-01-2019	OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2019/2021 E RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA.
---	--

L'anno **duemiladiciannove** , il giorno **trentuno** del mese di **Gennaio** , alle ore **12:15** nella Sala delle adunanze della sede comunale, Il Commissario Straordinario **dott. Luigi Palmieri** nominato con decreto del Presidente della Repubblica del 20/07/2018 con la partecipazione del Segretario Comunale Dott.ssa Erika Liguori.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Visti i prescritti pareri previsti dall'art. 49 della legge 18/8/2000, n. 267, che si allegano al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale, in merito all'argomento in oggetto indicato.

Avvalendosi dei poteri spettanti per legge adotta il provvedimento che segue:

OGGETTO: Approvazione del Piano Triennale Fabbisogni di Personale (PTFP) 2019/2021 e rideterminazione della dotazione organica.

Il Commissario Straordinario con poteri di Giunta Comuanle

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75, che testualmente recita:

«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica 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 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»;

Ritenuto doversi procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale 2019/2021, con valenza triennale da aggiornarsi annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente;

Dato atto che al 31.12.2018 questo Comune ha una popolazione di 7.116 abitanti;

Viste le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (D.M. 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

Dato atto che, in esecuzione delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati anche al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

Dato atto che, alla luce delle linee guida emanate, il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

ü quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

ü qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare;

Evidenziato che:

1) con riferimento al profilo quantitativo, l'analisi dei fabbisogni può essere supportata da alcuni metodi:

- analisi basate su fabbisogni standard definiti a livello territoriale (più adatta ad amministrazioni che hanno una consistente presenza di personale sul territorio);
- analisi predittive sulle cessazioni di personale;

2) con riferimento al profilo qualitativo, per definire il fabbisogno di persone all'interno del piano si propone, in prima battuta, uno schema di riferimento che sarà implementato sul SICO, che potrà nel tempo ulteriormente affinarsi e precisarsi anche sulla base delle sollecitazioni che arriveranno dalle amministrazioni;

Preso atto che sulla base di tale schema l'amministrazione potrà definire una tabella dei fabbisogni articolata su:

a) quali processi, funzioni o attività necessitano di personale (es: Risorse Umane, Sistemi informativi, Processi core dell'amministrazione, Sedi territoriali);

b) quali professioni servono, ricorrendo ad una tassonomia standard semplificata;

Ribadito che:

- il predetto schema è un primo passo verso la standardizzazione dei piani dei fabbisogni, condizione necessaria per pervenire ad un sistema informativo, del lavoro pubblico, che si pone al di sopra delle specifiche configurazioni organizzative delle amministrazioni e delle specifiche definizioni giuridico-contrattuali dei profili di ciascuna amministrazione;
- in sede di elaborazione dei piani i profili quantitativi e qualitativi devono, pertanto, convivere ritenendo che, soprattutto in ragione dei vincoli finanziari esterni che incidono sulla quantificazione del fabbisogno, le scelte qualitative diventano determinanti al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane;

Considerato che il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

Visti, per quanto riguarda le limitazioni relative alle forme di lavoro flessibile:

- l'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, primo e secondo periodo, secondo cui: "A decorrere dall'anno 2011, le pubbliche amministrazioni statali, le agenzie, ecc. (omissis) possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni, ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009";
- l'art. 11, comma 4-bis, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto in fase di conversione dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, ha inserito, in forma di inciso novellato, il settimo periodo, secondo cui: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente". Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009";
- l'ultimo periodo del comma 28 dell'art. 9 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, stabilisce che: "Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo e' computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009;
- La deliberazione N° 2/2015 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti 2/2015, che ha chiarito: "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28." (id est: La Corte, quindi, ha sposato la tesi letterale più restrittiva: nel caso in cui vengano rispettati i vincoli in materia di contenimento della spesa di personale, l'Ente è tenuto comunque a rispettare il limite per il lavoro flessibile pari al 100 % della spesa sostenuta per le medesime finalità nel 2009, ovvero pari al 100 % della media del triennio 2007-2009, qualora la spesa per il lavoro flessibile sostenuta nel 2009 fosse pari a zero;
- l'art. 36 del d.lgs. 165/2001 che richiede, innanzitutto, che si possa accedere a tali forme di lavoro per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale;

Visti:

- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

- l'art. 1 comma 719 e 723 della legge 208/2015, che impongono il rispetto delle disposizioni relative ai

saldi di finanza pubblica (pareggio di bilancio) come condizione necessaria per le assunzioni;

- l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;

- l'articolo 9 comma 1 quinquies del dl 113/2016, convertito in L.n.160/2016 che stabilisce che in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo.

- l'art.1, comma 476, della L.n.232/2016, il quale prevede che il mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali comporta la sanzione (art.475 lett.e) del divieto di assunzioni di personale a tempo indeterminato nell'anno successivo a quello dell'inadempienza. Tale divieto si applica dal 2018;

Dato atto che il 2018 rappresenta l'ultimo anno in cui si applica la disciplina temporanea in materia di limiti al turn over, introdotta, per il triennio 2016-2018, dalla legge di bilancio 2016 (art. 1, comma 228, L. n. 208/2015). Di conseguenza, a partire dal 2019, riacquista piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014: ciò determina il superamento delle limitazioni al turn over e a decorrere dal 2019, per tutti gli Enti locali, sarà possibile avere capacità assunzionali pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente;

Atteso che nell'anno 2018 non si sono verificate cessazioni e che per l'anno 2019, al momento, non si prevedono cessazioni;

Preso atto che:

- con deliberazione di G.C. n. del è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale per il 2019 e tale ricognizione ha dato esito negativo;
- con delibera di G.C.n. è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2017/2019;
- con delibera di G.C. n. 2 del 22.1.2019 è stato istituito il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità ed il benessere nei luoghi di lavoro;

Preso atto, altresì, che, come attestato dal Responsabile del Servizio Finanziario con il rilascio del parere di regolarità contabile in calce alla presente deliberazione, l'Ente:

- non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art.242 del D.Lgs.267/2000;
- ha rispettato il Patto di Stabilità interno per l'anno 2015 e gli obiettivi del pareggio di bilancio per l'anno 2016 e 2017, ed il bilancio di previsione attuale rappresenta il rispetto tendenziale degli obiettivi anche per il 2018 (conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra

entrate finali e spese finali per l'anno 2017);

- rispetta il saldo inferiore al 3% delle entrate finali, ai sensi della L.232/2016, art.1, c.476;
- ha attivato la piattaforma di certificazione dei crediti ed è in regola con le certificazioni;
- è rispettoso degli obblighi sanciti dall'articolo 9, comma 1 quinquies, del D.l. 113/2016, conv. In L.n.160/2016;
- è nei limiti del tetto di spesa per il lavoro flessibile;
- non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di squilibrio, come attestato dal conto consuntivo anno 2017;

Considerato inoltre che, ai sensi della L. 27 dicembre 2006, n. 296:

- art. 1 comma 557-quater, gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;
- art.1 comma 557-bis, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione continuata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del D.Lgs.n. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente;
- art.1 comma 557-ter, in caso di mancato rispetto della presente norma, si applica il divieto di cui all', ovvero il divieto assoluto di assunzione;

Preso atto che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 828.485,09;

Ritenuto pertanto, nel rispetto di quanto sopra specificato, di confermare l'attuale dotazione organica dell'Ente, come da prospetto di cui all'allegato A;

Rilevato che il Comune di Carinaro risulta avere un rapporto dipendenti/popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti /popolazione per classe demografica definito dal Decreto Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017 (G.U. n. 94 del 22/4/2017) che, per i Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti prevede un rapporto medio di 1 dipendente per ogni 159 abitanti: tale dato determina per il Comune di Carinaro, che al 31/12/2018 conta n. 7.063 abitanti, una quota teorica di dipendenti pari a circa n. 45 unità, contro gli effettivi dipendenti in servizio che, alla data odierna, sono invece pari a n. 23 unità; Visto l'art.1 comma 300 della legge di bilancio 2019, legge 30 dicembre 2018, n.145 la quale prevede la gestione di concorsi unici anche mediante modalità semplificate definite con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, da adottare entro due mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

Ritenuto che:

- per l'anno 2019 questo Ente non può procedere a nuove assunzioni;
- per gli anni 2020 e 2021 si procederà alla copertura dei posti che si sono successivamente resi vacanti, sussistendo i requisiti di legge per procedere all'assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato anche, eventualmente attingendo a graduatorie valide di altri enti per gli stessi profili professionali e nel rispetto della disciplina sui concorsi unici previsti dalla legge di bilancio 2019;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi dai Responsabili dei servizi interessati, ai sensi degli artt.49 e 147 bis, comma 1, del D.Lgs.n.267/2000;

Acquisito il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 239 D.Lgs 267/2000 prot. n. 795 del 23.01.2019;

Ritenuta la competenza della Giunta Comunale, ai sensi dell'art.48 del D.Lgs.n.267/2000;

Visti:

lo Statuto comunale;

il D.Lgs.n.267/2000;

il D.Lgs.n.165/2001 e ss.mm.ii.

DELIBERA

Per le motivazioni riportate in premessa;

1) **Di confermare** la dotazione organica dell'Ente, intesa quale strumento dinamico per definire la consistenza del personale in essere e dei fabbisogni programmati, dando atto che la consistenza finanziaria della stessa rientra nei limiti di spesa di personale previsti dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006;

2) **Di approvare** il seguente Piano Triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2019/2021:

-Anno 2019: nessuna assunzione

-Anni 2020 e 2021 si procederà alla copertura dei posti che si sono successivamente resi vacanti, sussistendo i requisiti di legge per procedere all'assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato anche, eventualmente attingendo a graduatorie valide di altri enti per gli stessi profili professionali e nel rispetto della disciplina sui concorsi unici previsti dalla legge di bilancio 2019;

3) **Di autorizzare** per il triennio in esame le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;

4) **Di precisare** che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa ed in relazione alle determinazioni in ordine alle modifiche alla legge c.d. Fornero che dovessero comportare pensionamenti anticipati allo stato non prevedibili;

5) **Di trasmettere**, a cura del Responsabile del Servizio Finanziario, copia della presente deliberazione alla RSU e alle OO.SS ed alla Presidenza del Consiglio- Dipartimento della Funzione Pubblica entro 30 giorni dalla adozione tramite applicativo SICO e pec:protocollo_dfp.governo.it.

6) **Di pubblicare** il presente piano sul sito web dell'Ente, in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo

indeterminato”;

7) **Di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma 4, D.Lgs.n.267/2000.

Il Commissario Straordinario

Dott. Luigi Palmieri

PARERI DI CUI ALL'ARTICOLO 49 DEL D. LGS 18.8.2000, N° 267

Oggetto: Approvazione del Piano Triennale Fabbisogni di Personale (PTFP) 2019/2021 e rideterminazione della dotazione organica.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, si esprime:	
<input checked="" type="checkbox"/>	Parere favorevole
<input type="checkbox"/>	Parere sfavorevole
<input type="checkbox"/>	Parere non dovuto
Carinaro, li 31.01.2019	
	Il Responsabile del Servizio

Dr. Salvatore Fattore

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, si esprime:	
<input checked="" type="checkbox"/>	Parere favorevole
<input type="checkbox"/>	Parere sfavorevole
<input type="checkbox"/>	Parere non dovuto
Carinaro, li 31.01.2019	
	Il Responsabile del Servizio
	Dr. Salvatore Fattore

Comune di Carinaro

Provincia di Caserta
SERVIZIO : Area Contabile
Ufficio : RAGIONERIA

PROPOSTA N. 22 DEL 30-01-2019

DELIBERA DI COMMISSARIO STRAORDINARIO
CON POTERI DI GIUNTA COMUNALE

N. 14 DEL 31-01-2019

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2019/2021 E RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA.

Letto, confermato e sottoscritto

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Dott. Luigi Palmieri

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Erika Liguori

x l'originale

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

x la copia

La firma autografa è sostituita da indicazione a stampa dei soggetti responsabili ai sensi del D.Lgs 12/02/93, n. 39, art. 3, c.2. L'originale del documento informatico è stato prodotto e conservato dall'Amministrazione secondo le regole tecniche previste dal D. lgs. 82/2005.