



Città di PISTICCI

(Provincia di Matera)



UNO DEI 100 COMUNI
DELLA PICCOLA
GRANDE ITALIA

SEGRETERIA GENERALE

Deliberazione della GIUNTA COMUNALE

Verbale n. 37

OGGETTO: Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) del Comune di PISTICCI per il triennio 2019 – 2021 e dotazione organica in termini di spesa potenziale massima. Approvazione.

L'anno DUEMILADICIANNOVE il giorno DODICI del mese di MARZO si è riunita nella sede comunale sala Giunta di Pisticci, sotto la Presidenza del *Sindaco* *Avv. Viviana Verri* la GIUNTA COMUNALE, nelle persone dei Signori:

	presente	assente		presente	assente
VERRI Viviana (Sindaco)	X		RADESCA Francesco (Assessore)	X	
RICCHIUTI Maria Grazia (Vice Sindaco)	X		LETTINI Rocco Giuseppe (Assessore)	X	
DE ANGELIS Salvatore (Assessore)	X		AMBROSINI Filippo Anio (Assessore)	X	

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale **Dott.ssa Clementina Gerardi** che esercita le funzioni di cui all'art. 97 del D. Lgs. 18.08.2000 n° 267,

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza per il numero degli intervenuti, invita la Giunta a trattare l'argomento in oggetto:

LA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) del Comune di PISTICCI per il triennio 2019 - 2021 e dotazione organica in termini di spesa potenziale massima. Approvazione.

LA GIUNTA COMUNALE

- Dato atto** che sulla presente deliberazione ha espresso parere favorevole:
- il **Dirigente Finanziario** in ordine alla regolarità tecnica (art. 49, c.1 ed art.li 147 c.1 e 147 bis, c.1 del D.lgs. n. 267/2000), attestante la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa;
 - il **Dirigente Finanziario** in ordine alla regolarità contabile (art. 49, c.1 ed art.li 147 c.1 e 147 bis, c.1 del D.lgs. n. 267/2000), attestante il mantenimento degli equilibri finanziari e la copertura finanziaria;
- Visto** il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche";
- Vista** la legge 4 marzo 2009, n. 15, "Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche amministrazioni";
- Visto** il D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15";
- Premesso** che 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;
- che l'articolo 91 del D.lgs. n. 267/2000 (TUEL) stabilisce che, ai fini della funzionalità ed ottimizzazione delle risorse, "gli organi di vertice delle Amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale";
- che a norma dell'art. 1, comma 102, L. 30.12.2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, 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;
- che ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2011 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 527 dicembre 1997 n. 449 e smi;
- che secondo l'art. 3 comma 120 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e delle 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;

Richiamati altresì l'articolo 6, d.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, il quale testualmente recita:

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

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.

4.(...) Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.

Dato atto che al fine di dare corso alle indicazioni contenute nelle 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 al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

"1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. (...).

3. (...).

4. (...).

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica (...) le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della

funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."

- Rilevato** che:
- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le **Linee di indirizzo** per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP,AA., con **Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018** pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
 - le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma **definiscono una metodologia operativa di orientamento** delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
 - l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) *il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo*";
- Vista** l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto di tutte le norme nel prosieguo dettagliate;
- Rilevato** che l'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dall'1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;
- Atteso** che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili, posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- che detti i vincoli sono differenziati a seconda che gli enti locali siano o meno soggetti ai **vincoli** derivanti dall'applicazione delle norme in materia di **pareggio di bilancio** (ex patto di stabilità interno);
- che tali vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;
- Atteso** che l'art.1, commi da 819 a 830, della legge 145/2018 (Legge di Bilancio 2019), ha disposto **per gli enti territoriali** il superamento delle norme sul pareggio di bilancio a decorrere dall'anno 2019;
- che in particolare il comma 821 dell'art. 1 della legge n. 145/2018 dispone che, **dall'esercizio 2019, gli enti locali concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica e si considerino in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo** da desumere, in ciascun anno, dal prospetto di verifica degli equilibri di cui all'allegato 10 al D.Lgs. n. 118/2011;
- che nella recente circolare n. 3 del 14/02/2019, il Ministero dell'economia e delle finanze ha chiarito che, in materia di personale, le disposizioni normative che fanno riferimento alle regole del patto di stabilità interno o al rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio di cui all'art. 9 della L. n. 243/2012 o, più in generale, degli obiettivi di finanza pubblica, si

intendono ora riferite all'equilibrio di bilancio di cui all'articolo 1, comma 821, della L. n. 145/2018;

che detta circolare n. 3 del 14/02/2019 dispone che le limitazioni in materia di spesa di personale previste per il mancato rispetto degli obiettivi di finanza pubblica non decadono, ma si traslano sul mancato rispetto dell'equilibrio di competenza a consuntivo;

Visto l'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (L. Finanziaria per l'anno 2007) e successive modificazioni;

Precisato e ricordato **che** in caso di **violazione dell'obbligo di riduzione delle spese di personale**, scatta il divieto di assunzioni (comma 557-ter);

Dato atto altresì **che**, pur demandando all'autonomia di ciascun ente l'individuazione delle azioni da adottare per ridurre la spesa di personale, il comma 557 dell'articolo 1 della legge n. 296/2006 individuava **tre ambiti prioritari di intervento**, ovvero:

1) (...);

2) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratiche ed amministrative, con riduzione dell'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali;

3) contenimento dei costi della contrattazione integrativa decentrata;

che per effetto dell'art. 16 del D.L. n. 113 del 24/06/2016, c.d. "*Decreto Legge Enti Locali*", convertito dalla L. 7 agosto 2016, n. 160, che ha abrogato la lettera a), art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è stato eliminato l'obbligo per gli enti di riduzione dell'incidenza della spesa di personale sul complesso delle spese correnti rispetto al valore medio della spesa effettivamente sostenuta negli esercizi 2011-2013;

Atteso **che** con il D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in L. 11 agosto 2014, n. 114, vengono espressamente **confermate le disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previste dall'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter**, della L. n. 296/2006 (art. 3, comma 5, 4° periodo);

Rilevato **che** a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il **contenimento delle spese di personale** con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge 114/2014, ossia 2011-2012-2013 (nuovo comma 557-quater della Legge n. 296/2006, introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014, come convertito nella L. n. 114/2014);

che tale **limite per il contenimento della spesa di personale**, rappresentato da detto valore medio del **triennio 2011-2013**, rimane un **limite fisso** per ciascun anno di riferimento a decorrere dall'anno 2014 (compreso);

che la Corte dei Conti Sezione Autonomie nella delibera n. 16/2016 ha puntualizzato sul fatto che la verifica dell'osservanza dei vincoli in materia di contenimento della spesa di personale deve essere effettuata a consuntivo e riguardare il dato degli "impegni";

Considerato **che** per effetto delle disposizioni contenute nel D.L. n. 50/2017 e successiva legge di conversione n. 96 del 21/06/2017 (che superano le corrispondenti disposizioni di cui all'art. 16, comma 1-bis del D.L. 113/2016, convertito, con modificazioni, nella L. n. 160/2016), nonché nell'art. 1, c. 863, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di bilancio 2018), **le ordinarie facoltà assunzionali per il triennio 2019-2021** relative al personale *non dirigente* degli enti locali risultano le seguenti:

- **per gli anni (2016)-2017-2018 e per tutti gli Enti già soggetti al patto di stabilità, le facoltà ordinarie sono pari al 25% della spesa dei cessati nell'anno precedente;**

- per tutti i Comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti dette facoltà diventano pari :
 - a) al **75% della spesa dei cessati** nell'anno precedente (valevole per il **gli anni 2017-2018**), a condizione che 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 D.lgs. n. 267/2000 (art. 22, comma 2, D.L. n. 50/2017), da ultimo approvato con D.M. 10/04/2017;
 - b) al **90% della spesa dei cessati** dell'anno precedente (valevole per il **solo anno 2018**) qualora, **oltre** alla condizione di cui alla **precedente lettera a)**, nei comuni che rispettano il saldo di cui al comma 466 della Legge di bilancio 2017 non vengano lasciati spazi finanziari inutilizzati **inferiori all'1%** degli accertamenti delle entrate finali;
- per i soli Comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti e con riferimento all'anno **2018** le facoltà assunzionali diventano pari al **100% della spesa dei cessati** nell'anno precedente, qualora il **rapporto dipendenti/popolazione** di tale anno sia inferiore a quello definito dal D.M. 10 aprile 2017 e la **spesa per il personale nell'anno precedente risulti inferiore al 24% della media delle entrate correnti** registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio;
- **che** per effetto dell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014, a decorrere dall'anno 2019 (e successivi) diventa possibile effettuare nuove assunzioni a tempo indeterminato utilizzando il 100% della spesa dei cessati nell'anno precedente;

che, ai sensi dell'articolo 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n.90 convertito in L. n.114/2014, tali limiti non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo;

che in deroga alle facoltà assunzionali sopra indicate, già a decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, le **unioni di comuni** (e gli enti con meno di 1000 abitanti) possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente (art. 1, comma 229, L. n. 208/2015);

Preso atto dunque **che** il 2018 è stato l'ultimo esercizio di applicazione della disciplina temporanea in materia di limiti al *turn over*, introdotta per il triennio 2016-2018 dalla legge di bilancio 2016 (art. 1, c. 228, L. n. 208/2015);

che, conseguentemente, **a partire dal 2019** riacquista piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, c. 5, D.L. 90/2014, determinando il superamento delle limitazioni al *turn over* e con ciò la possibilità, per tutti gli Enti locali superiori ai 1.000 abitanti, di avere una capacità assunzionale pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente;

Visto il quadro normativo specificamente riferito alle **assunzioni di personale appartenente alla polizia locale**;

Considerato in particolare **che** l'art. 7, comma 2-bis, D.L. n. 14/2017, convertito, con modificazioni, nella L. n. 48/2017, ha previsto la possibilità di effettuare assunzioni di personale polizia locale per gli enti che abbiano rispettato gli obiettivi del pareggio di bilancio nell'anno precedente, nonché gli obblighi di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1,

comma 557, L. n. 296/2006 e s.m.i., nella seguente misura:

- per l'anno 2017 nella misura del 80% della spesa del personale appartenente alla polizia locale cessato nell'anno 2016
- per l'anno 2018 nella misura del 100% della spesa del personale appartenente alla polizia locale cessato nell'anno 2017.

che la citata disposizione normativa, nel prevedere la suddetta disciplina di maggior favore per le assunzioni di polizia locale, ha espressamente aggiunto che le cessazioni del personale di polizia locale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale secondo la percentuale di cui all'art. 1, comma 228, della L. n. 208/2015;

che l'art. 35-bis del D.L. n. 113/2018, introdotto con la Legge di conversione n. 132/2018, al fine di rafforzare le attività connesse al controllo del territorio e di potenziare gli interventi in materia di sicurezza urbana, ha previsto la possibilità, per i comuni che nel triennio 2016-2018 hanno rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica, di assumere a tempo indeterminato personale di polizia municipale, nell'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui all'art. 1, comma 228, della L. n. 208/2015, 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;**

che sulla scorta dei principi espressi dalla Corte dei Conti Sezione delle Autonomie con la delibera n. 25/2014, per "spesa sostenuta" si dovrebbe intendere la spesa effettiva (non quella teorica su base annua), ovvero quella impegnata nel 2016, mentre la spesa riferita al 2019 deve essere intesa "a regime", per cui il limite da rispettare deve essere il seguente:

- $\text{spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato nel 2019} + \text{spesa personale in servizio nel 2019} < o = \text{spesa sostenuta nel 2016}$.

che in tale aggregato devono essere considerate solamente le spese relative al personale a tempo indeterminato (e non, anche, quelle per il personale a tempo determinato);

Atteso

che per gli enti che erano soggetti al patto di stabilità nell'anno 2015, non è stata abrogata la disciplina di fondo dettata dall'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014 e s.m.i. e, quindi, nel triennio 2018-2020 rimane consentito "l'utilizzo dei residui delle facoltà assunzionali derivanti dal triennio precedente, ancora disponibili";

che tenuto conto delle citate facoltà assunzionali ordinarie, per l'anno 2019 risulta, dunque, ancora possibile utilizzare i "resti" derivanti dalle cessazioni degli anni precedenti al 2018;

Considerato,

in particolare, **che** il DL n. 78/2015, cd. Decreto Enti locali, convertito con legge n. 125 del 6 agosto 2015, consente di avvalersi dei resti NON utilizzati per nuove assunzioni del triennio precedente, entro il tetto percentuale vigente in ciascuno dei tre anni;

che, in particolare, prima con la delibera n. 26/2015 e poi con la successiva delibera n. 28/2015, la Corte dei Conti Sezione Autonomie ha chiarito che il riferimento al **triennio precedente** inserito nell'art. 4, comma 3, del D.L. n. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, è **da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso**, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni;

Atteso

che, dunque, alle ordinarie capacità assunzionali sopra descritte, per gli **anni 2019-2021** si aggiungono i "resti" NON utilizzati delle capacità assunzionali di seguito indicati:

- per l'anno 2019, i "resti" NON utilizzati delle capacità assunzionali del triennio 2016-2018 (provenienti dalle cessazioni degli anni 2015-2016-2017 *(applicando le*

percentuali vigenti nel tempo) meno la spesa per le assunzioni effettuate nel triennio 2016-2017-2018;

- per l'anno 2020, i "resti" NON utilizzati delle capacità assunzionali del triennio 2017-2019 (provenienti dalle cessazioni degli anni 2016-2017-2018 (applicando le percentuali vigenti nel tempo) meno la spesa per le assunzioni effettuate nel triennio 2017-2018-2019;
- per l'anno 2021, i "resti" NON utilizzati delle capacità assunzionali del triennio 2018-2020 (provenienti dalle cessazioni degli anni 2017-2018-2019 (applicando le percentuali vigenti nel tempo) meno la spesa per le assunzioni effettuate nel triennio 2017-2018-2019;

che, più nel dettaglio, tali resti utilizzabili delle capacità assunzionali nel triennio 2019-2021 vengono di seguito specificati:

- per l'anno 2019 i "resti" NON utilizzati del triennio 2016-2017-2018 (provenienti dalle cessazioni degli anni 2015(25%; 100% per enti con spesa personale/spesa corrente < 25%; 75% per comuni fino a 10.000 abitanti con rapporto dipendenti/popolazione inferiore ai parametri ministeriali)-2016(25%; 75% per comuni fino a 10.000 abitanti con rapporto dipendenti/popolazione inferiore ai parametri ministeriali; vigili nel tetto dello 80% dei risparmi dei vigili cessati)-2017(25%; 75% per comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti con rapporto dipendenti/popolazione inferiore ai parametri ministeriali; 90% se hanno anche spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali; vigili nel tetto dello 100% dei risparmi dei vigili cessati; 100% per comuni tra 1000/5000 ab. con rapporto dipendenti/popolazione inferiore ai parametri ministeriali se nell'anno precedente il rapporto tra spesa personale ed entrate correnti -dato medio ultimo triennio- è inferiore al 24%)
- per l'anno 2020 i "resti" NON utilizzati del triennio 2017-2018-2019 (provenienti dalle cessazioni degli anni 2016 (25%; 75% per comuni fino a 10.000 abitanti con rapporto dipendenti/popolazione inferiore ai parametri ministeriali; vigili nel tetto dello 80% dei risparmi dei vigili cessati)-2017(25%; 75% per comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti con rapporto dipendenti/popolazione inferiore ai parametri ministeriali; 90% se hanno anche spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali; vigili nel tetto dello 100% dei risparmi dei vigili cessati; 100% per comuni tra 1000/5000 ab. con rapporto dipendenti/popolazione inferiore ai parametri ministeriali se nell'anno precedente il rapporto tra spesa personale ed entrate correnti -dato medio ultimo triennio- è inferiore al 24%)-2018(100%);
- per l'anno 2021 i "resti" NON utilizzati del triennio 2018-2019-2020 (provenienti dalle cessazioni degli anni 2017(25%; 75% per comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti con rapporto dipendenti/popolazione inferiore ai parametri ministeriali; 90% se hanno anche spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali; vigili nel tetto dello 100% dei risparmi dei vigili cessati; 100% per comuni tra 1000/5000 ab. con rapporto dipendenti/popolazione inferiore ai parametri ministeriali se nell'anno precedente il rapporto tra spesa personale ed entrate correnti -dato medio ultimo triennio- è inferiore al 24%)-2018(100%)-2019(100%);

Richiamata la nota dell'11/08/2016 prot. n. 42335 del Dipartimento della Funzione Pubblica con la quale è stato reso noto che per gli enti locali, tra gli altri, della Regione Basilicata è possibile procedere ai sensi dell'art. 1 comma 234 della L. 208/2015 al ripristino delle ordinarie facoltà di assunzione;

Atteso che, alla luce del quadro normativo illustrato, il ripristino delle ordinarie facoltà assunzionali consente agli enti locali ricadenti nel territorio della Regione Basilicata di poter programmare le nuove assunzioni del triennio 2019-2021 potendo cumulare

1) le capacità assunzionali relative all'anno 2019 e derivanti da :

- cessazioni intervenute nel 2018
- «resti» inutilizzati presenti e derivanti dalle cessazioni intervenute negli esercizi anteriori, ossia **2015-2016-2017**;

2) le capacità assunzionali relative agli anni 2020 e 2021 e quantificati in base alle :

- eventuali cessazioni previste nel 2019 e nel 2020;

Atteso tuttavia che l'articolo 1, comma 47, della legge 311/2004 (non toccato dalla legge di stabilità per il 2015) dispone «*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*»;

che dunque il passaggio di personale fra enti a mezzo di cessione del contratto (**mobilità**), previsto dall'**articolo 30** del D.lgs. 165/2001, **non incide** sui **contingenti assunzionali** previsti dalla legge per le assunzioni dall'esterno, determinando una sorta di regime di "**neutralità**" della mobilità ai fini della **capacità assunzionale**;

che per effetto della citata disposizione, qualora la mobilità, rispettivamente in entrata ed in uscita, si attui tra pubbliche amministrazioni entrambe sottoposte a regime di limitazione delle assunzioni di personale ai sensi dell'art. 1 comma 47 L. 311/2004, in ragione dell'illustrata **neutralità** della **mobilità** medesima ai fini del turn-over, l'ente, in relazione alla propria capacità di spesa e nel rispetto delle altre condizioni di legge, può assumere o programmare assunzioni di unità di personale anche **nella misura del 100%** delle cessazioni intervenute e/ o previste;

che, pertanto, non risultando condizionate dalle capacità assunzionali dell'ente, le assunzioni per mobilità volontaria ex art. 30 del D.lgs. 165/2001 possono essere attivate nello stesso anno in cui si realizzino le cessazioni utili a liberare le risorse economiche all'uopo necessarie;

Dato atto che il Comune di Pisticci è Ente pubblico soggetto ai **vincoli di spesa del personale** di cui all'**articolo 1, comma 557**, della cd. *Legge Finanziaria 2007* (L. 27/12/2006, n. 296) e s.m.i.;

che il Comune di Pisticci risulta avere nell'anno 2018 e nell'anno 2019 un rapporto dipendenti/popolazione **inferiore** al rapporto medio dipendenti / popolazione per classe demografica definito dal DM 10 aprile 2017, che per i Comuni da 10.000 a 19.999 abitanti prevede un rapporto medio di **1 dipendente** per ogni **158 abitanti**: tale dato determina per il Comune di Pisticci, che al 31/12/2018 conta n. 17.574 abitanti, una quota teorica di dipendenti pari a circa n. 111 unità, contro gli effettivi dipendenti in servizio che, alla data odierna, sono invece pari a n. 79 unità;

Appurato dunque, che questo civico Ente è tenuto, nel rispetto della disciplina vincolistica imposta dalle leggi finanziarie degli ultimi anni, a vigilare sulla dinamica della spesa del personale, stimandone l'impatto sui futuri bilanci, assicurando, in ogni caso, il rispetto del tetto della spesa del personale affinché, per ciascun anno di riferimento, non superi il corrispondente ammontare di detto valore medio del triennio 2011-2013, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi

contrattuali ed alle altre voci specificamente previste dalle disposizioni in materia;

- Atteso,** inoltre, **che costituiscono spese di personale anche** quelle sostenute per i rapporti di (rectius) lavoro autonomo per la somministrazione di lavoro per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati o comunque facenti capo all'ente (comma 557-bis);
- Ricordato,** altresì, **che l'art. 16 del D.L. n. 113 del 24/06/2016, c.d. "Decreto Legge Enti Locali", convertito dalla L. 7 agosto 2016, n. 160, al comma 1-quater prevede che i contratti a tempo determinato stipulati dagli enti locali per la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione (ex art. 110, comma 1 del D.lgs. 267/2000), non rientrano nei vincoli di spesa normativamente fissati, in particolare, dall'art. 9, comma 28 del DL 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;**
- che, in particolare, per effetto della citata novella, all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, dopo l'ottavo periodo è inserito il seguente: «Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267»;**
- Richiamati** l'art. 23 del Dlgs 81/2015 (cd Jobs act), il quale dispone che il tetto massimo percentuale di assunzione di personale a tempo determinato è fissato al **20% del personale a tempo indeterminato alle dipendenze del medesimo datore;**
- l'art. 4 comma 2 del CCNL 14.09.2000, il quale dispone che il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% dotazione organica di personale a tempo pieno di ciascuna categoria contrattuale (ossia categorie D, C, B ed A);
- Atteso** **che** il nuovo ed articolato quadro normativo, sopra delineato, rende indispensabile un adeguamento delle politiche del personale al fine di rendere coerenti le scelte adottate in sede di programmazione triennale ai rinnovati vincoli in materia, mediante l'adozione di scelte organizzative compatibili con i vincoli esistenti, che puntino a mantenere un efficiente livello dei servizi offerti ai cittadini;
- Ravvisata** pertanto la necessità di approvare la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2019-2021, al fine di garantirne la coerenza con i vincoli in materia di spese di personale e con il mutato quadro normativo, sopraccitato;
- Considerato** **che** risulta necessario, prima di definire la programmazione triennale del fabbisogno di personale (PTFP), approvare la nuova dotazione organica, previa ricognizione del personale in esubero;
- che, a tal fine, l'articolo 6 del decreto legislativo 165/2001 (Testo unico del pubblico impiego), modificato dal Dlgs 75/2017, introduce il concetto di spesa potenziale massima, che rappresenta il valore finanziario in cui si esprime la nuova visione di dotazione organica;**
- che** l'articolo 6, comma 2, del d.lgs. 165/2001 richiama quale principio guida del PTFP, il principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche e quello dell'ottimale distribuzione delle risorse umane;
- che, dunque, l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, deve essere conforme al piano triennale dei fabbisogni.**

che l'attività di programmazione dei fabbisogni deve contemplare l'eventuale ripensamento, ove necessario, anche degli assetti organizzativi;

che la declinazione dei profili e delle categorie, tuttavia, non viene più rappresentata all'interno della tradizionale dotazione organica bensì nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, ove viene intesa come una dotazione organica che, non contenendo più la mera suddivisione dei lavoratori in categorie e profili, costituisce un potenziale massimo tetto di spesa;

che nella nuova programmazione del fabbisogno di personale voluta, in attuazione della citata riforma del Testo unico del pubblico impiego, dalle linee guida della Funzione pubblica (*approvate con il Dm 8 maggio 2018*), contenenti indirizzi per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, viene previsto per gli enti locali il superamento della dotazione organica teorica e l'introduzione del nuovo concetto di **dotazione di spesa potenziale massima**;

che il **limite di spesa teorica potenziale massima** è rappresentato, per gli enti locali,

1. dal valore finanziario della spesa del personale in servizio, cui va aggiunta
2. la spesa derivante dalla capacità assunzionale consentita dalla normativa vigente,

entro il limite di spesa consentito dalla legge che, per gli enti locali di una certa dimensione, è previsto nell'articolo 1, comma 557, legge 296/2006, ovvero la media delle spese di personale sostenute negli anni 2011/2013;

che pertanto gli enti locali, nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti e dei previsti tetti di spesa, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio e nel rispetto degli equilibri finanziari in chiave dinamica, devono necessariamente rimodulare la «dotazione» attuale tramite il Programma triennale di fabbisogno del personale (Ptfp), **nel rispetto del limite finanziario massimo della «dotazione» di spesa potenziale;**

Valutate le esigenze di questo civico Ente, riguardanti i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle unità organizzative cui sono preposti e/o assegnati, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D.lgs. n. 165/2001, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Richiamata la **determinazione** del Dirigente dei Servizi Finanziari **n. 6 del 26.02.2019**, con la quale:

1. è stata effettuata **per l'anno 2019 la ricognizione delle spese di personale** nel rispetto del limite di cui all'art. 1, comma 557, legge 27 dicembre 2006, n. 296. e s.m.i.;
2. è stata verificata la **coerenza delle spese di personale per l'anno 2019 con il limite di spesa** (media triennio 2011-2013)
3. è stato quantificato il **limite per l'effettuazione di nuove assunzioni**
4. è stata verificata la **coerenza delle spese di personale assunto con le forme flessibili per l'anno 2019 con il limite del 2009;**

Richiamata la **deliberazione n. 36 del 12/03/2019**, con la quale è stata approvata la **Rilevazione annuale del personale in soprannumero e di quello in eccedenza per l'anno 2019**, effettuata ai sensi dell'articolo 33 del D.lgs. n. 165/2001, nel testo modificato da ultimo dall'articolo 16 della legge n. 183/2011, cd legge di stabilità 2012;

che da tale rilevazione è emerso che nel corso dell'**anno 2019** nel Comune di Pisticci:

- **non** sono presenti dipendenti in soprannumero;
- **non** sono presenti dipendenti in eccedenza;

- non deve avviare procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti.

Rilevato, dunque, ai fini della determinazione della nuova dotazione organica in termini di spesa potenziale massima, che è stata effettuata anche la prescritta ricognizione delle eccedenze di personale, dalla quale emerge l'assenza di personale in esubero;

Ritenuto, pertanto, nel rispetto di quanto sopra specificato, di approvare la nuova dotazione organica in termini di spesa potenziale massima;

Considerato che le assunzioni di personale, allo stato dell'attuale normativa in materia, sono soggette ai seguenti vincoli di legge:

- 1) avere **rispettato le norme in materia di pareggio di bilancio** per l'anno 2018 (da attestare mediante l'avvenuto inoltro entro il 31 marzo del corrente anno della relativa certificazione) e aver conseguito **l'equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo** nel corso dell'anno di competenza;
- 2) avere **rispettato il tetto alla spesa del personale** (rappresentato per gli enti soggetti al patto dalla media del triennio 2011-2013) nell'anno precedente, nonché di rispettarlo nel corso dell'anno di competenza;
- 3) avere **approvato nei termini del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato** (articolo 9, comma 1-quinquies Dl 113/2016) e trasmissione delle relative informazioni alla Banca dati pubbliche amministrazioni (Bdap) entro trenta giorni dalla loro approvazione;
- 4) essere **in regola** con gli obblighi di **gestione e certificazione telematica dei crediti** attraverso l'attivazione della relativa piattaforma informatica (articolo 9 del Dl 185/2008);
- 5) avere **specificata capacità assunzionale**, data dalle cessazioni verificatesi negli anni precedenti e nella misura prevista per legge;
- 6) avere **effettuato la verifica dell'eccedenza e/o sovrannumero** del personale;
- 7) avere **rideterminato la dotazione organica** nel corso del triennio precedente;
- 8) avere adottato il **programma annuale e triennale per il fabbisogno del personale**;
- 9) avere adottato il **piano triennale delle azioni positive** in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.lgs. n. 198/2006);

Atteso che non rappresenta più condizione per l'attuazione della politica assunzionale

- il rispetto dell'indicatore di tempestività dei pagamenti
- il rispetto dell'indice della spesa di personale sulla spesa corrente (abrogato dall'articolo 16, comma 1 del Dl 113/2016);
- rispetto alle nuove assunzioni oggetto del presente programma di assunzioni, **non** avere in essere **graduatorie** valide di **vincitori** e di **idonei** da immettere in servizio per il medesimo profilo oggetto delle assunzioni programmate;

Verificato che questo Comune :

- deve provvedere nel corso dell'anno 2019 ad effettuare assunzioni nel rispetto degli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999, in vista dei pensionamenti previsti della medesima tipologia;
- *non ha* in corso per l'anno 2019 percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;

Verificato altresì che questo Comune:

- 1) nell'anno 2018 *ha rispettato* i vincoli di finanza pubblica (**pareggio di bilancio**) di cui all'art. 1 cc. 709 e segg. L. 208/2015 e provvede ad adempiere all'obbligo di trasmissione telematica della certificazione dell'osservanza dei vincoli stessi entro il termine previsto dalla vigente normativa;

- 2) provvede annualmente ad adottare il **piano dettagliato degli obiettivi** di cui all'art. 108, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 ed il **Piano della Performance** di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, organicamente unificati nel PEG;
- 3) **ha un andamento della spesa di personale in linea** con quanto previsto dall'**articolo 1, comma 557**, della legge n. 296/2006, assicurandone il contenimento rispetto alla media del triennio 2011-2013;
- 4) nell'anno 2018 ha provveduto all'**approvazione nei termini del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato** (articolo 9, comma 1-quinquies DI 113/2016) ed alla trasmissione delle relative informazioni alla Banca dati pubbliche amministrazioni (Bdap) entro trenta giorni dalla loro approvazione;
- 5) è **in regola con gli obblighi di gestione e certificazione telematica dei crediti** attraverso l'attivazione della relativa piattaforma informatica (articolo 9 del DI 185/2008);
- 6) ha **capacità assunzionale per l'anno 2019** (cfr. Allegato N.1) (dovendo l'evento della cessazione essere riferito all'anno in cui il dipendente pubblico abbia prestato l'ultimo giorno lavorativo - *cfr. deliberazione n. 79/2011 della Corte dei conti della Puglia*);
- 7) ha **effettuato la verifica dell'eccedenza e/o sovrannumero** del personale;
- 8) ha effettuato la **rideterminazione della dotazione organica** nel corso dell'ultimo triennio;
- 9) con il presente atto adotta il **programma annuale e triennale per il fabbisogno del personale**;
- 10) ha adottato (**DGC n. 229/2017**) il **piano triennale delle azioni positive 2017-2019** in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.lgs. n. 198/2006), che verrà, altresì, aggiornato al termine del presente anno;

che, pertanto, alla luce del vigente quadro normativo in materia di assunzioni di personale, sopra illustrato ed in relazione ai margini di cui questo Ente dispone, occorre programmare le nuove assunzioni per il triennio 2019-2020-2021;

che in particolare, fermo restando il rigoroso rispetto delle norme in materia di spesa e reclutamento del personale, con riferimento al triennio 2019-2021 risulta possibile programmare le assunzioni indicate nell'Allegato N. 1 alla presente delibera;

Considerato, altresì, **che** questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dai dati dell'ultimo Conto Consuntivo non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

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 qual volta 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;

Atteso **che** in considerazione del novellato quadro normativo e di tutto quanto sopra delineato, occorre approvare il Piano Triennale 2019-2021 del fabbisogno di personale, come unito in Allegato N1. alla presente deliberazione;

Richiamato l'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che, a decorrere dall'anno 2002, gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Visto il verbale n. 103 rilasciato in data 07/03/2019, con cui l'organo di revisione ha accertato la coerenza della nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

Visti i CCNL di comparto 1995, 1999, 2000, 2002, 2004, 2006, 2008, 2009, 2018;

Visto lo Statuto Comunale;

CON votazione unanime, resa nelle forme di legge

DELIBERA

1-DI RICHIAMARE quanto sopra quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.

2-DI APPORVARE la nuova Dotazione Organica del Comune di Pisticci redatta in termini di spesa potenziale massima ed il conseguente Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) per il triennio 2019 – 2021, come da Allegato N.1, unito alla presente deliberazione quale sua parte integrante e sostanziale.

3-DI APPROVARE più nel dettaglio il Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) per il triennio 2019 – 2021, come da Allegato N.1, contenente:

1. Premessa
2. All.1a)-Programma triennale del fabbisogno del personale 2019-2021 - Dotazione organica in termini di Spesa Potenziale Massima
3. All.1b)-Programma triennale del fabbisogno del personale 2019-2021 - Piano occupazionale. PROFILI da ASSUMERE
4. All.1c)-Programma triennale del fabbisogno del personale 2019-2021 - Bandi di mobilità/concorso nel triennio
5. All.1d)-Programma triennale del fabbisogno del personale 2019-2021 - Costo nuove assunzioni
6. All.1e)-Programma triennale fabbisogno del personale 2019-2021-Ripartizione assunzioni e Capacità assunzionale.

4-DI DARE ATTO che

- il presente Piano triennale 2019-2021 dei fabbisogni di personale (PTFP), non modifica la declaratoria dei profili professionali già presenti presso questo civico Ente;
- la spesa derivante dall'attuazione del presente Piano triennale 2019-2021 dei fabbisogni di personale (PTFP), rispetta i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della legge 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale ed in termini di spesa potenziale massima, nell'ambito delle facoltà assunzionali consentite a legislazione vigente e nel rispetto degli attuali vincoli di finanza pubblica di cui alle norme vigenti, richiamate in premessa;
- sulla base dei fabbisogni rappresentati dai Dirigenti comunali e di un'attenta valutazione compiuta dagli organi competenti, detti documenti sono stati predisposti dal Segretario Generale dell'Ente e dal Dirigente finanziario, ognuno per quanto di competenza, nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001;
- la stesura della presente deliberazione è stata curata personalmente dal Segretario Generale dell'Ente.

5-DI DISPORRE specifico indirizzo affinché le assunzioni previste nel piano occupazionale 2019-2021 di cui si compone l'unito Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), siano direttamente attivate dai competenti Uffici comunali, all'uopo demandando:

1. al Dirigente del Servizio personale l'indizione delle procedure concorsuali finalizzate all'assunzione delle categorie contrattuali del personale non dirigente;
2. al Segretario Generale l'indizione delle procedure concorsuali finalizzate all'assunzione del personale dirigente.

6-DI PRECISARE che le assunzioni programmate potranno realizzarsi unicamente qualora siano tutte presenti le sotto indicate condizioni:

- rimanga immutato l'attuale assetto normativo e/o l'eventuale modifica dello stesso risulti compatibile con le assunzioni programmate;
- si verifichino le cessazioni previste;
- fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria e obbligatoria di cui rispettivamente agli articoli 30 e 34-bis del D.lgs. n. 165/2001, qualora imposto dalle disposizioni vigenti al momento dell'attivazione della procedura di assunzione;
- contestuale rispetto di tutti i vincoli di legge indicati nel presente atto e di qualsivoglia ulteriore vincolo imposto dalle disposizioni vigenti al momento dell'attivazione della procedura di assunzione;

che le assunzioni programmate verranno finanziate come previsto all'interno del suddetto PTFP - Allagato N.1.

7-DI DARE ATTO che nel rispetto delle norme sul collocamento obbligatorio (art. 6 L. 113/1985, art. 1 L. 407/1998, art. 1 L. 302/1990, art. 3 e art. 18 L. 68/1999), questo Ente, in vista dei pensionamenti previsti, provvederà ad effettuare le assunzioni necessarie a mantenere e garantire il rispetto delle quote di riserva previste dalla L. 68/1999.

8-DI AUTORIZZARE, altresì, per il triennio 2019/2021, le assunzioni flessibili e a tempo determinato programmate, 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 conv. 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, autorizzando, altresì, previa modifica del presente atto, le assunzioni flessibili e a tempo determinato che si dovessero rendere analogamente necessarie nel corso del triennio.

9-DI PRECISARE che la presente programmazione triennale potrà essere rivista e/o aggiornata in relazione

- a nuove e diverse esigenze strutturali, nel rispetto delle limitazioni e dei vincoli derivanti dalle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa di personale,
- ad eventuale necessità di dover effettuare assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto, altresì, della 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.).

10-DI DEMANDARE al Dirigente del Servizio Finanziario gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

11-DI TRASMETTERE, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017 il piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021 al Dipartimento della Funzione pubblica, **entro trenta (30) giorni dalla sua adozione**, tramite il portale SICO (<https://www.sico.tesoro.it/Sico/>) e con file in formato pdf (Circ. RGS n. 18/2018),

tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.

12-DI PUBBLICARE il presente piano triennale dei fabbisogni 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..

13-DI TRASMETTERE copia della presente deliberazione:

- al Segretario Generale
- ai Dirigenti al servizio personale per gli adempimenti consequenziali;
- a tutti i dirigenti comunali

14-DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.lgs. 267/2000.

Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) del Comune di PISTICCI per il triennio 2019 - 2021

(TETTO spesa del personale 2011 - 2013 - art. 1, comma 557, L. 27/12/2006, n. 296 = euro 4.523.205,27)

Premessa.

L'articolo 6 del decreto legislativo 165/2001 (Testo unico del pubblico impiego), modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, introduce il concetto di spesa potenziale massima, che è il valore finanziario in cui si esprime la nuova visione di dotazione organica

L'articolo 6, comma 2, del d.lgs. 165/2001 richiama quale principio guida del PTFP, il principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche e quello dell'ottimale distribuzione delle risorse umane. Dunque, l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, deve essere conforme al piano triennale dei fabbisogni. L'attività di programmazione dei fabbisogni deve contemplare, perciò, l'eventuale ripensamento, ove necessario, anche degli assetti organizzativi.

La declinazione dei profili e delle categorie, tuttavia, non viene più rappresentata all'interno della tradizionale dotazione organica bensì nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, ove viene intesa come una dotazione organica che, non contenendo più la mera suddivisione dei lavoratori in categorie e profili, costituisce un potenziale massimo tetto di spesa.

Nella nuova programmazione del fabbisogno di personale voluta, in attuazione della citata riforma del Testo unico del pubblico impiego, dalle linee guida della Funzione pubblica (*approvate con il Dm 8 maggio 2018*), contenenti indirizzi per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, viene previsto per gli enti locali il superamento della dotazione organica teorica e l'introduzione del nuovo concetto di dotazione di spesa potenziale massima.

Il limite di spesa teorica potenziale massima è rappresentato, per gli enti locali, dal valore finanziario della spesa del personale in servizio, cui va aggiunta la spesa derivante dalla capacità assunzionale consentita dalla normativa vigente. Tuttavia questo valore non può sfiorare il limite di spesa consentito dalla legge che, per gli enti locali di una certa dimensione, è previsto nell'articolo 1, comma 557, legge 296/2006, ovvero la media delle spese di personale sostenute negli anni 2011/2013.

Pertanto gli enti locali, nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti e dei previsti tetti di spesa, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio e nel rispetto degli equilibri finanziari in chiave dinamica, devono necessariamente rimodulare la «dotazione» attuale tramite il Programma triennale di fabbisogno del personale (PTFP), **nel rispetto del limite finanziario massimo della «dotazione» di spesa potenziale.**

Il budget assunzionale di seguito sintetizzato, è stato calcolato in questo Comune, il quale risulta avere rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica, con *Dt. Dirigenziale N. 6 del 26 febbraio 2019* e viene impiegato, in coerenza con il presente piano dei fabbisogni, per assunzioni a tempo indeterminato in tutti i settori dell'amministrazione e con riferimento a tutti i profili professionali di cui l'Ente necessita :

◆ TETTO spesa del personale 2011 – 2013 (art. 1, comma 557, L. 27/12/2006, n. 296) = Spesa potenziale massima sostenibile ossia dotazione organica in termini di valore finanziario pari ad euro 4.523.205,27, ottenuto sommando

- 1) Spesa del personale in servizio al 1° gennaio 2019 = euro 2.906.653,34 (+)
 - 2) Spesa derivante dalla capacità assunzionale consentita dalla normativa vigente (+)
- ◆ Capacità assunzionale consentita dalla normativa vigente al 1° gennaio 2019 =

- 1) Capacità assunzionale ordinaria al 1° gennaio 2019 (cessazioni personale anno 2018 + RESIDUI cessazioni anni 2017-2016-2015) = euro 469.002,04
- 2) Capacità assunzionale personale della polizia municipale al 1° gennaio 2019 (cessazioni personale polizia municipale anno 2018) = euro 29.579,18
- 3) Capacità assunzionale del personale della polizia municipale ex art. 35 bis del DL 113/2018, convertito in L. 132/2018 (differenza tra la spesa per il personale in servizio nell'area della vigilanza il 1/1/2019 e il limite di spesa sostenuto per detto personale nell'anno 2016) = euro 82.976,30

◆ Previsione pensionamenti di personale nel triennio 2019-2020-2021

N. 1 Dirigente	Settore Avvocatura	Dirigente	anno 2019
N. 1 categoria D	Settore Polizia Locale	Istr. Dir. di Vigilanza	anno 2019
N. 1 categoria C	Settore I (Servizio Demografici)	Istr. amm.vo	anno 2019
N. 1 categoria B	Settore I (Servizio Demografici)	Esecutore amm.vo	anno 2019
N. 1 categoria B	Settore III (Servizio LL PP ed Edilizia)	Esecutore tecnico	anno 2020

- ◆ Previsione capacità assunzionale al 1° gennaio 2020 derivante da cessazioni anno 2019 = euro 148.516,11
- ◆ Previsione capacità assunzionale al 1° gennaio 2021 derivante da cessazioni anno 2020 = euro 26.409,99

All.1a)-Programma triennale del fabbisogno del personale 2019-2021 - Dotazione organica (Spesa Potenziale Massima)

Categ.	F. T.	P. T.	Profilo professionale	Posti da coprire		Posti coperti	Costo complessivo al netto dei pensionamenti previsti, delle assunzioni flessibili e del salario accessorio			
				2019	2020		2021	2019	2020	2021
				1				vacante	58.547,53	58.547,53
Dirig.	36		Dirigente amministrativo	1		vacante	58.547,53	58.547,53		
Dirig.	36		Dirigente avvocato			1				
Dirig.	36		Dirigente finanziario		1	110 tuel	58.547,53	58.547,53		
Dirig.	36		Dirigente tecnico			110 tuel				
Dirig.	36		Dirigente tecnico			vacante		58.547,53		
			totali Dirigenti		3	3	58.547,53	117.095,06		
D	36		Istruttore Direttivo contabile	1		2	97.248,84	97.248,84		
D	36		Istruttore Direttivo tecnico	1	1	3	129.665,12	129.665,12		
D		18	Istruttore Direttivo assistente sociale		2	2 t.d.	0	32.416,28		
D	36		Istruttore Direttivo psicologo		1	1 t.d.	0	32.416,28		
D		18	Istruttore Direttivo amministrativo		1	4	129.665,12	145.873,26		
D	36		Istruttore Direttivo amministrativo		1	2	0	32.416,28		
D	36		Istruttore Direttivo di vigilanza		1	2	64.832,56	64.832,56		
			totali categorie D		9	14	421.411,64	502.452,34		
C	36		Istruttore amministrativo	1	1	9	297.927,20	297.927,20		
C		18	Istruttore amministrativo	1		9	14.896,36	14.896,36		
C		24	Istruttore contabile	1		0	19.861,81	19.861,81		
C	36		Istruttore contabile		1	0	29.792,72	29.792,72		
C	36		Istruttore tecnico		1	3	59.585,44	74.481,80		
C	36		Istruttore vigilanza	3	1	10	387.305,36	417.098,08		
			totali categorie C		10	22	809.368,89	854.057,97		
B3	36		Collaboratore amministrativo	1		16	474.605,66	474.605,66		
B		18	Esecutore amministrativo	1		24	633.840,00	633.840,00		
B		18	Esecutori tecnici		3	40	1.108.445,60	1.121.650,78		
			totali categorie B		5	40	2.397.773,66	2.595.256,03		
			TOTALI		27	79	2.397.773,66	2.595.256,03		
								2.758.251,12		

All.1b)- Programma triennale del fabbisogno del personale 2019-2021 – Riepilogo PROFILI da ASSUMERE

Legenda

profili amministrativi
profili contabili
profili tecnici
profili vigilanza
profili sociali

Profilo professionale	Numero		
	2019	2020	2021
Dirigente amministrativo	1		
Istruttore direttivo amministrativo <u>tempo parziale 18 ore</u>		1	
Istruttore direttivo amministrativo <u>tempo pieno 36 ore</u>			1
Istruttore amministrativo <u>tempo pieno</u>	1	1	
Istruttore amministrativo <u>tempo parziale 18 ore</u>	1		
Collaboratore amministrativo <u>tempo pieno</u>	1		
Esecutore amministrativo <u>tempo parziale 18 ore</u>	1		
Dirigente finanziario		1	
Istruttore direttivo contabile <u>tempo pieno</u>	1		
Istruttore contabile <u>tempo pieno</u>		1	
Istruttore contabile <u>tempo parziale 24 ore</u>	1		
Dirigente tecnico			1
Istruttore direttivo tecnico <u>tempo pieno</u>	1		1
Istruttore tecnico <u>tempo pieno</u>		1	
Esecutore tecnico <u>tempo parziale 18 ore</u>		3	
Istruttore direttivo di vigilanza		1	
Istruttore di vigilanza <u>tempo pieno</u>	3	1	
Istruttore direttivo psicologo <u>tempo pieno</u>		1	
Istruttore direttivo assistente sociale <u>tempo parziale 18 ore</u>		2	
totale profili da assumere nel TRIENNIO	11	13	3

All.1c)-Programma triennale del fabbisogno del personale 2019-2021 - Bandi di mobilità/concorso nel triennio

2019		2020		2021	
N. Bandi di concorso	N. posti	N. Bandi di concorso	N. posti	N. Bandi di concorso	N. posti
<i>Dirigente amministrativo</i>	1	<i>Dirigente finanziario</i>	1	<i>Dirigente tecnico</i>	1
Istruttore amministrativo <u>tempo pieno</u>	2	Istruttore direttivo amministrativo <u>18 ore</u>	1	Istruttore direttivo amministrativo <u>36 ore</u>	1
Istruttore amministrativo <u>18 ore</u>	1	Istruttore contabile <u>tempo pieno</u>	1		
Collaboratore amministrativo <u>tempo pieno</u>	1	Istruttore tecnico <u>tempo pieno</u>	1		
Esecutore amministrativo <u>18 ore</u>	1	Esecutore tecnico <u>18 ore</u>	3		
Istruttore direttivo contabile <u>tempo pieno</u>	1	Istruttore direttivo di vigilanza	1		
Istruttore contabile <u>24 ore</u>	1	istruttore direttivo psicologo <u>tempo pieno</u>	1		
Istruttore direttivo tecnico <u>tempo pieno</u>	2	istruttore direttivo assist. sociale <u>18 ore</u>	2		
Istruttore di vigilanza <u>tempo pieno</u>	4	totale posti	11		
totale posti	14	totale Bandi N.8		totale posti	2
totale Bandi N.9				totale Bandi N.2	

All.1d)-Programma triennale del fabbisogno del personale 2019-2021 - Costo nuove assunzioni

Assunzioni anno 2019						
Categoria	ore	Profilo professionale	Retribuzione annua	Unità	Spesa annua	
Dirigente	36	Amministrativo	58.547,53	1	58.547,53	
D	36	Istruttore Direttivo contabile	32.416,28	1	32.416,28	
D	36	Istruttore Direttivo tecnico	32.416,28	1	32.416,28	
C	36	Istruttore amministrativo	29.792,72	1	29.792,72	
C	18	Istruttore amministrativo	14.896,36	1	14.896,36	
C	24	Istruttore contabile	19.861,81	1	19.861,81	
C	36	Istruttore vigilanza	29.792,72	3	89.378,16	
B3	36	Collaboratore amministrativo	27.917,98	1	27.917,98	
B	18	Esecutore amministrativo	12.794,81	1	12.794,81	
		totali	258.436,49	11	318.021,93	
Assunzioni anno 2020						
Categoria	ore	Profilo professionale	Retribuzione annua	Unità	Spesa annua	
Dirigente	36	Finanziario	58.547,53	1	58.547,53	
D	18	Istruttore Dir. assist. sociale	16.208,14	2	32.416,28	
D	36	Istruttore Direttivo psicologo	32.416,28	1	32.416,28	
D	18	Istruttore Dir. amministrativo	16.208,14	1	16.208,14	
D	36	Istruttore Dir. di vigilanza	32.416,28	1	32.416,28	
C	36	Istruttore amministrativo	29.792,72	1	29.792,72	
C	36	Istruttore contabile	29.792,72	1	29.792,72	
C	36	Istruttore tecnico	29.792,72	1	29.792,72	
C	36	Istruttore vigilanza	29.792,72	1	29.792,72	
B	18	Esecutore amministrativo	12.794,81	3	38.384,43	
		totali	287.762,06	12	329.559,82	
Assunzioni anno 2021						
Categoria	ore	Profilo professionale	Retribuzione annua	Unità	Spesa annua	
Dirigente	36	Tecnico	58.547,53	1	58.547,53	
D	36	Istruttore Direttivo tecnico	32.416,28	1	32.416,28	
D	36	Istruttore Dir. Amministrativo	32.416,28	1	32.416,28	
		totali	123.380,09	3	123.380,09	

III.1.e)-Programma triennale fabbisogno del personale 2019-2021 - Ripartizione assunzioni e Capacità assunzionale

Assunzioni a tempo Indeterminato
ANNO 2019

Settore I - Amministrativo e Affari Generali

N.	ore	Cat.	Profilo professionale	Modalità reclutamento	Tipologia servizi	Costo annuo	Capacità assunzionale utilizzata *
Assunzioni a tempo INDETERMINATO personale NON dirigenziale	1	36	C	Istruttore amministrativo	Settore I - Servizi Demografici	29.792,72	RESIDUI cessati anno 2015
	1	18	B	Esecutore amministrativo	Settore I - Commercio e SUAP	12.794,81 in deroga al tetto	Quota d'obbligo
	1	36	B3	Collaboratore amministrativo	Settore I - Segreteria	27.917,98 in deroga al tetto	Quota d'obbligo
Assunzioni a tempo INDETERMINATO personale dirigenziale	N.	Ore	Qualifica	Modalità reclutamento	Settore	Costo annuo	Capacità assunzionale utilizzata
	1	36	DIRIGENTE	CONCORSO PUBBLICO previa mobilità volontaria ex art. 30 D.lgs. 165/2001	I - Amministrativo	58.547,53	cessazione dirigente anno 2018 euro 58.547,53

Settore II - Finanziario

N.	ore	Cat.	Profilo professionale	Modalità reclutamento	Tipologia servizi	Costo annuo	Capacità assunzionale utilizzata *
Assunzioni a tempo INDETERMINATO personale NON dirigenziale	1	24	C	Istruttore contabile	Settore II - Servizio ragioneria	19.861,81	RESIDUI cessati anno 2015/2016
	1	36	D	Istruttore direttivo amministrativo/contabile	Settore II - Servizio Contabilità	32.416,28	RESIDUI cessati anno 2016
	1	18	C	Istruttore amministrativo	Settore II - Uff. Giudice di pace	14.896,36	RESIDUI cessati anno 2016

Settore III - Lavori pubblici ed Edilizia

Assunzioni a tempo INDETERMINATO personale <u>NON dirigenziale</u>	N.	ore	Cat.	Profilo professionale	Modalità reclutamento	Tipologia servizi	Costo annuo	Capacità assunzionale utilizzata *

Settore IV - Ambiente

Assunzioni a tempo INDETERMINATO personale <u>NON dirigenziale</u>	N.	ore	Cat.	Profilo professionale	Modalità reclutamento	Tipologia servizi	Costo annuo	Capacità assunzionale utilizzata *
	1	36	D	Istruttore direttivo tecnico	Concorso pubblico e/o Utilizzo graduatorie altri enti	Settore IV - Ambiente	32.416,28	RESIDUI cessati anno 2016

Polizia Locale

Assunzioni a tempo INDETERMINATO personale <u>NON dirigenziale</u>	N.	ore	Cat.	Profilo professionale	Modalità reclutamento	Tipologia servizi	Costo annuo	Capacità assunzionale utilizzata *
	3	36	C	Istruttore di vigilanza	Concorso pubblico e/o Utilizzo graduatorie altri enti	Polizia Locale	89.378,16	quota parte tetto della spesa sostenuta nel 2016** quota parte RESIDUI cessati anno 2016

TOTALE spesa del personale da assumere a tempo INDETERMINATO - anno 2019

euro 318.021,93

Assunzioni a tempo Indeterminato ANNO 2020

Settore I - Amministrativo e Affari Generali

Assunzioni a tempo INDETERMINATO personale <u>NON dirigenziale</u>		N.	ore	Cat.	Profilo professionale	Modalità reclutamento	Tipologia servizi	Costo annuo	Capacità assunzionale utilizzata [±]
		2	18	D	Istruttore direttivo assist. sociale	Concorso pubblico e/o Utilizzo graduatorie altri enti	Settore I - Servizi sociali	32.416,28	RESIDUI cessati anno 2017
		1	36	D	Istruttore direttivo psicologo	Concorso pubblico e/o Utilizzo graduatorie altri enti	Settore I - Servizi sociali	32.416,28	RESIDUI cessati anno 2017/2018
		1	18	D	Istruttore direttivo amministrativo	Concorso pubblico e/o Utilizzo graduatorie altri enti	Settore I - Servizi demografici	16.208,14	RESIDUI cessati anno 2018
		1	36	C	Istruttore amministrativo	Concorso pubblico e/o Utilizzo graduatorie altri enti	Settore I - Commercio e SUAP	29.792,72	RESIDUI cessati anno 2018

Settore II - Finanziario

Assunzioni a tempo INDETERMINATO personale <u>NON dirigenziale</u>		N.	ore	Cat.	Profilo professionale	Modalità reclutamento	Tipologia servizi	Costo annuo	Capacità assunzionale utilizzata [±]
		1	36	C	Istruttore contabile	Concorso pubblico e/o Utilizzo graduatorie altri enti	Settore II - Servizio Tributi	29.792,72	RESIDUI cessati anno 2018
		N.	Ore		Qualifica	Modalità reclutamento	Settore	Costo annuo	Capacità assunzionale utilizzata
Assunzioni a tempo INDETERMINATO personale <u>dirigenziale</u>		1	36		DIRIGENTE	CONCORSO PUBBLICO previa mobilità volontaria ex art. 30 D.lgs. 165/2001	II - Finanziario	58.547,53	cessazione dirigente anno 2019 euro 58.547,53

Settore III - Lavori pubblici ed Edilizia									
Assunzioni a tempo INDETERMINATO personale <u>NON dirigenziale</u>	N.	ore	Cat.	Profilo professionale	Modalità reclutamento	Tipologia servizi	Costo annuo	Capacità assunzionale utilizzata *	
	1	36	C	Istruttore tecnico	Concorso pubblico e/o Utilizzo graduatorie altri enti	Settore III - Uff. Manutenzioni	29.792,72	RESIDUI cessati anno 2018	
	3	18	B	Esecutore tecnico	Avviamento iscritti liste di collocamento D.lgs. 165/2001, art. 35, c. 1, lett. b)	Settore III - Uff. Manutenzioni	38.384,43	RESIDUI cessati anno 2018	
Settore IV - Ambiente									
Assunzioni a tempo INDETERMINATO personale <u>NON dirigenziale</u>	N.	ore	Cat.	Profilo professionale	Modalità reclutamento	Tipologia servizi	Costo annuo	Capacità assunzionale utilizzata *	
Polizia Locale									
Assunzioni a tempo INDETERMINATO personale <u>NON dirigenziale</u>	N.	ore	Cat.	Profilo professionale	Modalità reclutamento	Tipologia servizi	Costo annuo	Capacità assunzionale utilizzata *	
	1	36	D	Istruttore direttivo di vigilanza	Concorso pubblico e/o Utilizzo graduatorie altri enti	Polizia Locale	32.416,28	RESIDUI cessati anno 2018	
	1	36	C	Istruttore di vigilanza	Concorso pubblico e/o Utilizzo graduatorie altri enti	Polizia Locale	29.792,72	RESIDUI cessati anno 2018	
TOTALE spesa del personale da assumere a tempo INDETERMINATO - anno 2020							euro 329.559,82		

Assunzioni Flessibili ANNO 2020

		N. ore	Cat.	Profilo professionale	Modalità reclutamento	Tipologia servizi	Costo annuo
Assunzioni con contratto di lavoro <u>FLESSIBILE</u> **		2	B	Impiegato	art. 90 D.Lgs. n. 267/2000 - 18 ore	Staff del Sindaco	25.589,62
		1	C	Istruttore tecnico	Proroga contratto a tempo determinato	Settore III	24.827,27
		1	D	Istruttore direttivo di vigilanza	art. 110 comma 1 TUEL	Polizia Locale	32.416,29 fuori limite ex art. 9, co. 28 DL 78/2010
		20	LSU - quota 30% + ANF Comune				
TOTALE spesa assunzioni FLESSIBILI - anno 2020							euro 165.106,68

Assunzioni a tempo Indeterminato ANNO 2021

Settore I - Amministrativo e Affari Generali

Assunzioni a tempo INDETERMINATO personale <u>NON dirigenziale</u>	N.	ore	Cat.	Profilo professionale	Modalità reclutamento	Tipologia servizi	Costo annuo	Capacità assunzionale utilizzata *
	1	36	D	Istruttore direttivo amministrativo	Concorso pubblico e/o Utilizzo graduatorie altri enti	Settore I - Ufficio Segreteria	32.416,28	RESIDUI cessati anno 2018

Settore II - Finanziario

Assunzioni a tempo INDETERMINATO personale <u>NON dirigenziale</u>	N.	ore	Cat.	Profilo professionale	Modalità reclutamento	Tipologia servizi	Costo annuo	Capacità assunzionale utilizzata *

Settore III - Lavori pubblici ed Edilizia

Assunzioni a tempo INDETERMINATO personale <u>NON dirigenziale</u>	N.	ore	Cat.	Profilo professionale	Modalità reclutamento	Tipologia servizi	Costo annuo	Capacità assunzionale utilizzata *

Settore IV - Ambiente

Assunzioni a tempo personale INDETERMINATO	N.	ore	Cat.	Profilo professionale	Modalità reclutamento	Tipologia servizi	Costo annuo	Capacità assunzionale utilizzata *
NON dirigenziale	1	36	D	Istruttore Direttivo tecnico	Concorso pubblico e/o Utilizzo graduatorie altri enti	Ufficio Ambiente	32.416,28	RESIDUI cessati anno 2019/2020
Assunzioni a tempo personale INDETERMINATO	N.	Ore	Qualifica	Modalità reclutamento	Settore	Costo annuo	Capacità assunzionale utilizzata	
dirigenziale	1	36	DIRIGENTE	CONCORSO PUBBLICO previa mobilità volontaria ex art. 30 D.lgs. 165/2001	III - Tecnico	58.547,53	Residui 2019	
TOTALE spesa del personale da assumere a tempo INDETERMINATO - anno 2021							euro 123.380,09	

**Assunzioni Flessibili
ANNO 2021**

Assunzioni con contratto di lavoro FLESSIBILE **	N.	ore	Cat.	Profilo professionale	Modalità reclutamento	Tipologia servizi	Costo annuo	
		1	18	B	Impiegato	art. 90 d.Lgs. n. 267/2000 - 18 ore	Staff del Sindaco	4.264,94
	1	36	D	Istruttore direttivo di vigilanza	art. 130 comma 1 Tuel	Polizia Locale	32.416,29 fuori limite ex art. 9, co. 28 DL 76/2010	
TOTALE spesa assunzioni FLESSIBILI - anno 2021							euro 86.538,44	

20 LSU - quota 30% + ANF Comune

Note di lettura:

*** capacità assunzionale**

2019 =

◆ 100% spesa cessazioni anno 2018 + resti spesa cessazioni anni 2017-2016-2015 (capacità assunzionale triennio 2018-2017-2016)

2020 =

◆ 100% spesa cessazioni anno 2019 + resti spesa cessazioni anni 2018-2017-2016 (capacità assunzionale triennio 2019-2018-2017)

2021 =

◆ 100% spesa cessazioni anno 2020 + resti spesa cessazioni anni 2019-2018-2017 (capacità assunzionale triennio 2020-2019-2018)

**** assunzioni flessibili 2019 =**

◆ l'art. 23 del Dlgs 81/2015 (cd Jobs act), dispone che il tetto massimo percentuale di assunzione di personale a tempo determinato è fissato al 20% del personale a tempo indeterminato alle dipendenze del medesimo datore

***** turn over personale Polizia Locale**

◆ La spesa del personale della polizia locale cessato nel 2018, può essere destinato solo all'assunzione di altri vigili

◆ Nel 2019 è possibile assumere personale della polizia locale a tempo indeterminato nel tetto della spesa sostenuta nel 2016 per «detto» personale, in deroga alla copertura delle cessazioni.

CITTÀ DI PISTICCI

(Provincia di Matera)

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

Oggetto: Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) del Comune di PISTICCI per il triennio 2019 - 2021 e dotazione organica in termini di spesa potenziale massima. *Approvazione.*

IL DIRIGENTE DEI SERVIZI FINANZIARI

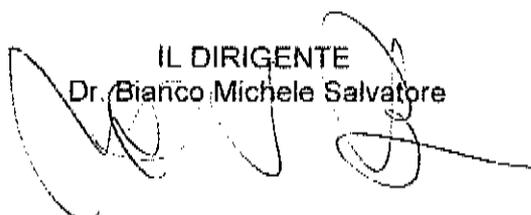
Vista la proposta deliberativa di cui all'oggetto;

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

Ai sensi dell'art. 49 e 147 bis del D. Lgs. n. 267/2000 *in ordine alla regolarità TECNICA e CONTABILE.*

Dalla sede municipale 12 MAR. 2019

IL DIRIGENTE
Dr. Bianco Michele Salvatore



Di quanto sopra si è redatto il presente verbale che, letto e confermato, viene sottoscritto.

IL SINDACO
F.to Avv.Viviana Verri

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dr.ssa Clementina Gerardi

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE n. _____ / 15 MAR. 2019

Il sottoscritto Segretario Comunale CERTIFICA che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line del Comune il 15 MAR. 2019 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi, ai sensi e per gli effetti dell'art. 124 del D.Lgs 18.08.2000, n. 267 e della vigente normativa in materia di pubblicazione di atti.

Dalla Residenza Municipale, 15 MAR. 2019

F.to IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Clementina Gerardi

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

ATTESTA

che la presente deliberazione è stata trasmessa, ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs n. 267/2000, in elenco ai Capigruppo Consiliari

Pisticci, 15 MAR. 2019

F.to IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Clementina Gerardi

Visto per copia conforme all'originale per uso amministrativo o d'ufficio.

Dalla Residenza Municipale, li 15 MAR. 2019

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Clementina Gerardi

