



COMUNE DI PIANEZZA

ALLEGATO N. 2

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE – TRIENNIO 2019/2021 1^ VARIAZIONE

Premesso che:

- l'art. 91, comma 1, del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267, dispone che *“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 di personale”*;
- l'articolo 39 della Legge n. 449/1997 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità e ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del personale;
- l'art. 6, comma 3 del D. Lgs. 165/2001, come da ultimo modificato dal D. Lgs. 75/2017, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), prevede che ciascuna Amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del D.L. n. 95/2012, convertito con modificazioni dalla Legge n. 135/2012, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione e fermo restando che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 6, comma 4 del predetto decreto legislativo, stabilisce che il documento di programmazione debba essere correlato alla dotazione organica dell'Ente e risulti coerente con gli strumenti di programmazione economica-finanziaria;
- l'art. 6-ter, comma 1 del medesimo decreto prevede che, 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;
- la programmazione triennale dei fabbisogni di personale, in base all' art. 35 comma 4 del già citato decreto, costituisce presupposto necessario per l'avvio delle procedure di reclutamento.

A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 75/2017 risultano, pertanto, modificate le modalità per la programmazione del fabbisogno di personale; il piano triennale dei fabbisogni di personale, secondo la nuova definizione, dovrà essere adottato in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con "le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche", emanate con Decreto dell' 08/05/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018, in attuazione di quanto disposto dal sopra richiamato art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001.

Si riassumono di seguito i punti salienti contenuti nelle citate linee guida sulla base delle quali il

piano assunzionale:

- implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:
 - qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti all'esigenze dell'amministrazione, tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare;
 - quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di fianza pubblica;
- deve essere coerente con la programmazione generale e a valle dell'attività di programmazione; - essere basato sulle regole costituzionali della buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- essere corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese, con la giusta scelta delle competenze professionali, presupposto indispensabile per perseguire gli obiettivi di performance organizzativa;
- deve essere coerente con il ciclo della performance, sviluppandosi nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance e a loro volta articolati in obiettivi generali e obiettivi specifici;
- deve individuare i fabbisogni prioritari ed emergenti, le professionalità infungibili e le nuove competenze, secondo logiche non di mera sostituzione, ma di una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e le competenze per rendere più efficiente e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro;
- deve privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali piuttosto di quelle di supporto;
- rafforzare la dimensione valoriale delle finalità pubbliche, cioè prevedere una pianificazione coerente con la disciplina in materia di anticorruzione, non solo nella programmazione, ma anche e soprattutto nelle procedure di reclutamento;
- sia sottoposto alla preventiva informazione sindacale

La dotazione organica, inoltre, viene ad assumere un valore finanziario, diventa una dotazione di spesa potenziale. Nel rispetto degli indicatori di spesa potenziale gli Enti procedono annualmente alla rimodulazione della stessa quale strumento programmatico.

Da ultimo, il principio contabile concernente la programmazione di bilancio prevede che all'interno della Sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione (DUP) sia contenuta anche la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale, con conseguenza che quest'ultimo può essere mutato di anno in anno e rispetti le disposizioni, nonché i presupposti normativi che regolano le facoltà assunzionali a tempo indeterminato per gli enti locali, ed in particolare:

- il disposto di cui all'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, come modificato all'art. 14, comma 7 della legge 122/2010 e dall'art. 16 comma 1 della Legge 160/2016 il quale, per quanto concerne i tetti di spesa e i limiti di assunzione di personale per gli enti sottoposti al patto di stabilità, prevede espressamente che *" Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

557-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle

sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, 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 partecipati o comunque facenti capo all'ente.

557-ter. In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133";

- l'art. 14, comma 7 del D.L. n. 78 del 31 maggio 2010 (convertito nella legge n. 122 del 30 luglio 2010), che ha completamente modificato l'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 (finanziaria 2007), già modificato dall'art. 3, comma 120 della legge 244/2007 (finanziaria 2008), prevedendo in maniera inequivocabile l'obbligo di riduzione della spesa di personale;

-l'art. 5 bis del D.L. 90/2014, così come convertito dalla Legge n. 114 dell' 11 agosto 2014, che ha inserito il comma 557 quater dell'art. 1 della Legge 296/2006, stabilendo che: " Ai fini dell'applicazione del comma 557, 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 presente disposizione".

Si evidenzia come il 2018 sia stato l'ultimo anno in cui si è applicata la disciplina temporanea in materia di limiti al turn over, come introdotta, per il triennio 2016-2018, dalla citata 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 come di seguito riassunte:

Spesa contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013 (***):

ANNO 2019: 100% spesa cessati 2018 + resti triennio 2016-2018

ANNO 2020: 100% spesa cessati 2019 + resti triennio 2017-2019

NOTE (*)** Spesa al lordo oneri riflessi ed Irap, con esclusione oneri per rinnovi contrattuali - Componenti di spesa individuate ex art. 1, c. 557 e 562, legge n. 206/2006, e Corte conti, sez. Autonomie n. 13/2015.

Rilevato che le condizioni preliminari per le assunzioni a tempo indeterminato sono così riassunte:

- a) conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali nel 2017;
- b) invio entro il 31 marzo e comunque non oltre il 30 aprile, della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali;
- c) mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali;
- d) spesa del personale inferiore alla media delle spese sostenute nel triennio 2011/2013;
- e) rideterminazione triennale della dotazione organica;
- f) approvazione del programma annuale e triennale del fabbisogno di personale;
- g) adozione del piano delle performance;
- h) ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale;
- i) approvazione del piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità;
- l) mancata certificazione di un credito nei confronti della p.a.;
- m) approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato ed invio dei dati relativi ai suddetti atti alla banca dati delle pubbliche amministrazioni;

n) assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto.

Dato atto che l'Ente rispetta le condizioni preliminari sopra esplicitate, e, che, pertanto le capacità assunzionali risultano essere le seguenti:

1) Capacità assunzionali dall'anno 2019 spesa cessati anno precedente + resti triennio precedente

2) Capacità assunzionali del triennio precedente per le quote non utilizzate (cosiddetti resti):

- anno 2016: 25% dei risparmi delle cessazioni 2015;
- anno 2017: 75% dei risparmi delle cessazioni 2016;
- anno 2018: 90% dei risparmi delle cessazioni 2017.

Rilevato che la spesa di personale media del triennio 2011/2013 ammonta ad € 2.461.079,42 e che la suddetta rappresenta il limite alla spesa di personale per l'anno 2019 e per quelli successivi, salvo nuovi interventi legislativi in materia.

Alla luce di quanto sopra esposto, viste le citate disposizioni in materia e le mutate esigenze organizzative dell'Ente intervenute successivamente all'approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale – Triennio 2019/2021e relative ad una diversa valutazione delle modalità di copertura dei posti previsti e dei settori di assegnazione, il Piano Triennale in oggetto, viene modificato come segue, stabilendo che le assunzioni avvengano in sostituzione del personale che si prevede cesserà dal servizio nei rispettivi anni, utilizzando, ove necessario i resti delle capacità assunzionali del triennio di riferimento, come sopra descritte :

Anno 2019:

- n. 2 Istruttori Amministrativi – Cat. C - per il Settore Affari Generali e il Settore Finanziario, **entrambi** con scorrimento di graduatoria concorsuale;
- n. 1 Operaio per il Settore Lavori Pubblici;
- n. 1 Istruttore Informatico– Cat. C per il Settore Finanziario Informatico – tramite passaggio diretto ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001.
- n. 1 Istruttore Amministrativo per il Settore **Territorio** – scorrimento graduatoria concorsuale.

Anno 2020:

- n. 1 Istruttore Direttivo Contabile - Cat. D - per il Settore Finanziario - concorso pubblico previo esperimento delle procedure di mobilità di cui agli art. 34 bis e 30 del D. Lgs. 165/2001.

Anno 2021:

- n. 1 Istruttore Direttivo Bibliotecario - Cat. D - per il Settore Servizi alla Persona - concorso pubblico previo esperimento delle procedure di mobilità di cui agli art. 34 bis e 30 del D. Lgs. 165/2001.

Si dà atto che il presente Piano viene trasmesso alle Organizzazioni Sindacali per la preventiva informazione.