



# COMUNE di CARDITO

Città Metropolitana di Napoli

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N° 27 del 22/03/2019

**OGGETTO: Approvazione Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2019 – 2021.**

L'anno duemiladiciannove addì ventidue del mese di Marzo, nella Casa Comunale di Cardito e nella sala delle consuete adunanze, alle ore 10:30, previa rituale convocazione, sotto la presidenza del sig. Giuseppe Cirillo in qualità di Sindaco si è riunita la Giunta Municipale in persona dei sigg.ri:

N°	Nome	Qualifica	Presente	Assente
<u>1</u>	GIUSEPPE CIRILLO	Sindaco	X	
<u>2</u>	CIANCIULLI GIULIA	Assessore	X	
<u>3</u>	BOEMIO FRANCESCO	Assessore	X	
<u>4</u>	GIANGRANDE ANTONIO	Assessore	X	
<u>5</u>	BARRA MARIA	Assessore	X	
<u>6</u>	ORABONA ANNA	Assessore	X	

PRESENTI: 6

ASSENTI: 0

Partecipa il Segretario Generale Dott.ssa Angela Trischitta.  
L'adunanza è valida per legalità di numero degli intervenuti.

## LA GIUNTA COMUNALE

**Vista** la proposta di delibera sotto riportata

**Acquisiti** i pareri di cui all'art. 49, comma 1, de D. Lgs. 267/2000, allegati al presente atto;

**Ad** unanimità di voti favorevoli legalmente espressi

### DELIBERA

1. Di approvare il Piano triennale del fabbisogno di personale 2019 – 2021, con le sintesi che elencano le azioni di reclutamento riferite al personale a tempo indeterminato e determinato, come da prospetto allegato sotto lettera A) per essere parte integrante e sostanziale del presente atto.
2. Di confermare la dotazione organica aggiornata economicamente alla data del 31.12.2018, giusto allegato E) alla presente per farne parte integrante e sostanziale.
3. Di dare atto dei seguenti ulteriori prospetti allegati alla presente:
  - prospetto allegato alla presente sotto lettera B) per farne parte integrante e sostanziale, dove si rileva il rispetto del valore finanziario massimo sostenibile anno 2019 con il limite di spesa media di personale riferito al triennio 2011-2013, ai sensi della citata normativa di cui all'ex art. 1, commi 557 e successivi della Legge 27 dicembre 2006, n. 296;
  - prospetto allegato alla presente sotto lettera C) per farne parte integrante e sostanziale, dove si rileva la ricognizione della spesa del personale nel triennio 2011 - 2013;
  - prospetto allegato alla presente sotto lettera D) per farne parte integrante e sostanziale, dove si rileva il limite della spesa flessibile ex art. 9, comma 28 della Legge 122/2010 del 2009;
4. Di incaricare il competente Servizio Risorse Umane ad effettuare tutti i relativi e conseguenti adempimenti, nonché, di inoltrare il presente atto in informativa alle Rappresentanze Sindacali, ai sensi dell'art.5, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
5. Di dare atto, infine, che il suddetto programma assunzionale 2019 – 2021 sarà ulteriormente sviluppato con riguardo ad altre eventuali necessità assunzioni, compatibili con le disponibilità di bilancio e nei limiti previsti dalla normativa economica in divenire, nonché, in relazione a mutamenti del quadro organizzativo o a mutate esigenze dell'Ente non prevedibili attualmente.
6. Di dichiarare, con separata ed unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 - 4° comma - del T.U.EE.LL. di cui al Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto.

## **OGGETTO: Approvazione Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2019 – 2021.**

IL Responsabile del Servizio Risorse Umane

Premesso che:

- Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica;
- la programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane;
- gli Enti Locali ormai da oltre un decennio sono sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over, vale a dire che la capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale negli ultimi anni è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa;
- tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale;

Dato atto che:

- l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, prevede, 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, che le Amministrazioni siano tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020, predisposto nel rispetto di tutti i parametri di virtuosità previsti dalla normativa vigente, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 49 del 26/03/2018 ed è stata successivamente integrata con deliberazioni di Giunta Comunale n. 152 del 16/11/2018 e n.164 del 31/12/2018;

Visto il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019 – 2021, allegato al presente provvedimento sotto lettera A), nel quale sono analiticamente dettagliate le azioni da realizzare nel prossimo triennio circa il reclutamento a tempo indeterminato e determinato del personale per il Comune di Cardito;

Dato atto che la stratificazione normativa e la complessità dei vincoli che caratterizzano il presente Piano triennale, rendono opportuna una ricognizione normativa sintetica della disciplina delle assunzioni come di seguito:

- le previsioni di spesa per il personale flessibile per gli anni 2019-2021 (comprehensive della spesa connessa alle azioni di reclutamento previste nel presente provvedimento e che incidono su tale tipologia di spesa), evidenziano il rispetto del limite previsto dall'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122, come integrato dall'art. 11, comma 4bis, del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114, relativo all'obbligo di contenimento della spesa annua per lavoro flessibile nel limite della spesa per la medesima voce dell'anno 2009;
- l'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni" emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);

- a norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono “soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...” ;
- con la Legge 30 dicembre 2018, n. 145, pubblicata sulla GU Serie Generale n. 302 del 31.12.2018 è stata approvata la Legge di Bilancio dello Stato per l'anno 2019;
- con la suddetta legge di bilancio all'art. 1 si rilevano i seguenti commi salienti che incidono sulla capacità assunzionale dell'Ente:
  - con i commi 300 e 360, le assunzioni da parte delle amministrazioni statali, fatte salve quelle “aventi competenza di spiccata professionalità”, sono svolte tramite concorsi unici gestiti dalla Funzione Pubblica tramite la commissione interministeriale RIPAM ed avvalendosi del supporto del Formez. Le procedure concorsuali potranno essere adeguatamente snellite, sulla base di uno specifico decreto della Funzione Pubblica da emanare entro la fine di febbraio 2019. Questi concorsi non dovranno essere preceduti dalla mobilità volontaria di cui all'articolo 30 del D.Lgs. n. 165/2001. Estensione del vincolo dei concorsi unici anche alle amministrazioni non statali a partire dalla data di adozione del Decreto della Funzione Pubblica;
  - il comma 361 dell'art. 1 stabilisce che, fermo quanto previsto dall'articolo 35, comma 5-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del medesimo decreto legislativo sono utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso (quindi divieto di scorrimento);
  - il comma 362 dell'art. 1 stabilisce alla lettera G) che, la validità delle graduatorie che saranno approvate a partire dal 1° gennaio 2019 ha durata triennale, ai sensi dell'articolo 35, comma 5-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, decorrente dalla data di approvazione di ciascuna di graduatoria;
  - con il comma 363 dell'art. 1 sono state abrogate le disposizioni per cui le amministrazioni possono bandire concorsi solamente una volta accertata “l'assenza, nella stessa amministrazione, di idonei collocati nelle proprie graduatorie”, nonché sullo scorrimento di graduatorie di altri enti e del vincolo per cui le assunzioni sono subordinate alla verifica della assenza nell'ente di vincitori di concorso non assunti (articolo 4, commi 3 lettera b), 3 ter e 3 quater DI n. 101/2013);
  - con il comma 365 dell'art. 1 la previsione di cui al comma 361 si applica alle graduatorie delle procedure concorsuali bandite successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge;
  - il comma 1131 dell'art. 1 ha disposto per le Collaborazioni Coordinate e Continuate la proroga fino al 1° luglio 2019, sostituendo la data 1° gennaio 2019 precedentemente fissata dall'articolo 22, comma 8, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75;

Considerato inoltre che:

- il su citato Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, ha introdotto, a decorrere dal 1 gennaio 2011, un regime assunzionale vincolato prevedendo, nello specifico, che gli Enti Locali, subordinatamente alla verifica del rispetto dei parametri di virtuosità, possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una percentuale predefinita della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente;
- è confermata la capacità assunzionale, per l'anno 2019, di utilizzo del 100% dei risparmi delle cessazioni del 2018, con il ritorno in vigore dell'articolo 3, comma 5, DL 90/2014, e tale applicazione riguarda anche gli anni successivi;
- l'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di “dotazione organica” che, come indicato nelle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni”, emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, si sostanzia in un valore finanziario massimo sostenibile rappresentato dal limite di spesa media di

personale con riferimento al triennio 2011-2013, ai sensi dell'ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296;

Visto il prospetto allegato alla presente sotto lettera B) per farne parte integrante e sostanziale, dove si rileva il rispetto del valore finanziario massimo sostenibile anno 2019 con il limite di spesa media di personale riferito al triennio 2011-2013, ai sensi della citata normativa di cui all'ex art. 1, commi 557 e successivi della Legge 27 dicembre 2006, n. 296;

Visto il prospetto allegato alla presente sotto lettera C) per farne parte integrante e sostanziale, dove si rileva la ricognizione della spesa del personale nel triennio 2011 - 2013;

Visto il prospetto allegato alla presente sotto lettera D) per farne parte integrante e sostanziale, dove si rileva il limite della spesa flessibile ex art. 9, comma 28 della Legge 122/2010 del 2009;

Dato atto che:

- nell'anno 2018 non vi è stata alcuna una cessazione utile di personale e di conseguenza non vi è stata la possibilità di costituire una somma necessaria da utilizzare come capacità assunzionale per l'anno 2019;
- nell'anno in corso 2019 è prevista una cessazione dal servizio, per raggiunti limiti di età, di una figura B, costituendo pertanto una somma disponibile da utilizzare nell'anno 2020 di un budget complessivo di euro 20.008,63, cui si aggiunge il 25% derivante da cessazioni 2017, non utilizzato nell'anno 2018, per ulteriori euro 5.647,25, per un totale di capacità assunzionale 2020 pari a complessivi € 25.655,88;
- nell'anno in corso 2019 potranno portarsi a compimento i concorsi in svolgimento, in esecuzione della delibera di GM n. 42 del 27/03/2018, con eventuale assunzione a far data 01.09.2019 per le seguenti unità di personale: 1 Funzionario Tecnico a P.T. per n. 30 ore settimanali (Servizio LL. PP. E Urbanistica); 1 Istruttore Informatico a P.T. per n. 18 ore settimanali (Servizio AA. GG.); 1 Istruttore Tecnico a P.T. per n. 18 ore settimanali; 1 Istruttore Amministrativo a P.T. per n. 18 ore settimanali;
- in sede di conferenza dei servizi e su indicazione dell'Amministrazione comunale di Cardito, si sono avute indicazioni al fine di rendere possibile l'impiego della suddetta somma complessiva di € 25.655,88, per una assunzione nel 2020 di n. 2. Istruttori Amministrativi C1 con contratto a part time al 50%;

Vista l'andamento della dotazione organica, aggiornato alla data del 31.12.2018, giusto allegato E) alla presente per farne parte integrante e sostanziale;

Si ritiene pertanto, in considerazione tutto quanto sopra affermato, di proporre, per l'approvazione, il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2019 - 2021 con le sintesi che elencano le azioni di reclutamento riferite al personale a tempo indeterminato e determinato, giusto allegato sotto lettera A) per essere parte integrante e sostanziale del presente atto.

Il Responsabile del Servizio Risorse Umane  
F.to Dr. Biagio Bencivenga

Il Sindaco

- Letta e condivisa la su estesa relazione del Responsabile del Servizio "Risorse Umane" che qui si ritiene riportata integralmente per costituire parte integrante con il presente dispositivo;
- Ritenuto fare propria la proposta derivante;
- Acquisiti i pareri favorevoli di cui all'art. 49 D.lgs. n. 267/2000;
- Attesa la competenza della Giunta comunale all'adozione del presente provvedimento ai sensi dell'art. 48, comma 2, D. Lgs. n. 267/2000;

Richiamate:

- la deliberazione di G. C. n. 8 del 24.01.2019 con cui si è approvato il Piano triennale delle Pari Opportunità 2019 – 2021;
- la delibera di G. C. n. 9 del 24/01/2019 avente all'oggetto la ricognizione delle eccedenze del personale 2019, in applicazione dell'ex art. 33, comma 1, del d.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 16 della legge n. 183/2011;
- la delibera di Giunta Comunale n. 157 del 21/12/2018 con la quale si è provveduto ad una ridefinizione della macro-struttura organizzativa dell'amministrazione attraverso un nuovo organigramma adeguato alle esigenze operative e funzionali del Comune;

Richiamato il parere assunto al protocollo generale con il n. 3688 del 21.03.2019, allegato in copia alla presente sotto lettera F), con il quale il Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448, ha accertato che il derivante del presente dispositivo di programmazione del fabbisogno del personale 2019 - 2021 è improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449 del 27.12.1997 e ss. mm.;

Propone alla Giunta Comunale

1. Di approvare il Piano triennale del fabbisogno di personale 2019 – 2021, con le sintesi che elencano le azioni di reclutamento riferite al personale a tempo indeterminato e determinato, come da prospetto allegato sotto lettera A) per essere parte integrante e sostanziale del presente atto.
2. Di confermare la dotazione organica aggiornata economicamente alla data del 31.12.2018, giusto allegato E) alla presente per farne parte integrante e sostanziale.
3. Di dare atto dei seguenti ulteriori prospetti allegati alla presente:
  - prospetto allegato alla presente sotto lettera B) per farne parte integrante e sostanziale, dove si rileva il rispetto del valore finanziario massimo sostenibile anno 2019 con il limite di spesa media di personale riferito al triennio 2011-2013, ai sensi della citata normativa di cui all'ex art. 1, commi 557 e successivi della Legge 27 dicembre 2006, n. 296;
  - prospetto allegato alla presente sotto lettera C) per farne parte integrante e sostanziale, dove si rileva la ricognizione della spesa del personale nel triennio 2011 - 2013;
  - prospetto allegato alla presente sotto lettera D) per farne parte integrante e sostanziale, dove si rileva il limite della spesa flessibile ex art. 9, comma 28 della Legge 122/2010 del 2009;
4. Di incaricare il competente Servizio Risorse Umane ad effettuare tutti i relativi e conseguenti adempimenti, nonché, di inoltrare il presente atto in informativa alle Rappresentanze Sindacali, ai sensi dell'art.5, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
5. Di dare atto, infine, che il suddetto programma assunzionale 2019 – 2021 sarà ulteriormente sviluppato con riguardo ad altre eventuali necessità assunzioni, compatibili con le disponibilità di bilancio e nei limiti previsti dalla normativa economica in divenire, nonché, in relazione a mutamenti del quadro organizzativo o a mutate esigenze dell'Ente non prevedibili attualmente.
6. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 - 4° comma - del T.U.EE.LL. di cui al Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto.

f.to Ing. Giuseppe Cirillo

Letto, confermato e sottoscritto

IL Sindaco  
Giuseppe Cirillo

IL Segretario Generale  
Dott.ssa Angela Trischitta

(atto sottoscritto digitalmente)