COMUNE DI APRILIA

(Provincia di Latina)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 144 DEL 09/09/2019

OGGETTO: MODIFICHE ED INTEGRAZIONI AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019-2021 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2019, DI CUI ALLE PRECEDENTI DGC N. 218 DEL 21.11.2018, N. 21 DEL 15.02.2019, N. 57 DEL 16.04.2019 E N. 82 DEL 23.05.2019.

L'anno duemiladiciannove, addì nove del mese di settembre alle ore 12:30 e segg. nella residenza municipale si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori:

			Presente	Assente
TERRA	Antonio	Sindaco	X	
PRINCIPI	Lanfranco	Vice Sindaco	X	
BARBALISCIA	Francesca	Assessore	X	
BIOLCATI RINALDI	Michela	Assessore	X	
CAPORASO	Luana	Assessore	X	
CARACCIOLO	Gianfranco	Assessore	X	
CODISPOTI	Salvatore	Assessore	X	
MARTINO	Elvis	Assessore		X

Partecipa alla seduta il Segretario Generale dott.ssa Gloria DI RINI.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco Antonio TERRA assume la presidenza e dichiara aperta la seduta.

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 144 DEL 09/09/2019

OGGETTO: MODIFICHE ED INTEGRAZIONI AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019-2021 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2019, DI CUI ALLE PRECEDENTI DGC N. 218 DEL 21.11.2018, N. 21 DEL 15.02.2019, N. 57 DEL 16.04.2019 E N. 82 DEL 23.05.2019.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATE:

- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 30/04/2019, con la quale è stato approvato il Rendiconto di Gestione per l'esercizio 2018;
- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 55 del 20/12/2018, con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione finanziario 2019-2021, la nota di aggiornamento al DUP - Documento Unico di programmazione 2019/2021, la nota integrativa e del piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 55 del 10/04/2019, con la quale è stato approvato il PEG - Piano Esecutivo di Gestione per il triennio 2019-2021, unitamente al Piano degli Obiettivi e delle Performance 2019;
- la Deliberazione di Consiglio n. 33 del 31/07/2019, dichiarata immediatamente esecutiva, con la quale è stato approvato l'Assestamento al Bilancio di Previsione 2019-2021, unitamente alla verifica della Salvaguardia degli Equilibri di Bilancio;

RICHIAMATE, altresì**:**

- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 218 del 22/11/2018, con la quale è stato approvato il "*Piano triennale del fabbisogno di personale 2019-2021 e piano annuale delle assunzioni 2019*";
- le Deliberazioni di Giunta Comunale n. 21 del 15/02/2019, n. 57 del 16.04.2019 e n. 82 del 23.05.2019, con le quali è stato modificato ed integrato il Piano delle assunzioni in argomento;

PRESO ATTO che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

VISTO l'art. 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che 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, nonchè 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. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. 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."

VISTO, inoltre, l'art. 6-ter, del 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. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.
3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.
4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonchè i dati correlati ai fabbisogni.
5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 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."

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

RILEVATO che 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;

VISTI:
- l'art. 39, c. 1, della L. 27 dicembre 1997, n. 449, che recita:
  1. 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;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
  1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai princìpi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. 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.
  2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai princìpi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali

flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

- l'art. 89, c. 5, del D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

VISTI:

- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 1 comma 719 e 723 della legge 208/2015, che impongono il rispetto delle disposizioni relative ai saldi di finanza pubblica (pareggio di bilancio) come condizione necessaria per le assunzioni;
- l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;

PRESO ATTO che:

- è stata effettuata la **ricognizione annuale di eccedenze di personale per l'esercizio 2019**, attraverso la ricognizione avvenuta in sede di Conferenza dei Dirigenti e che tale ricognizione ha dato esito negativo, giusta Deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 08/02/2019;
- l'ente ha rispettato il Patto di Stabilità interno per l'anno 2015 e gli obiettivi del pareggio di bilancio per gli anni 2016, 2017 e 2018, ed il bilancio di previsione attuale rappresenta il rispetto tendenziale degli obiettivi anche per il 2019 (conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali);
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- l'ente è rispettoso degli obblighi sanciti dall'articolo 9, comma 1 quinques, del D.L. 113/2016;

DATO ATTO che la dotazione di personale in essere nell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12/03/1999, n. 68;

CONSIDERATO che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'Ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

PRESO ATTO che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "***dotazione organica***" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come ***tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale***, tenendo sempre presente, nel caso degli enti locali, che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali;

ATTESO, dunque, 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;
- prevede che tali vincoli e limiti si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del pareggio di bilancio introdotto dalla Legge di stabilità 2016, tenendo conto del fatto che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015;
- prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

VISTO l'articolo 1, commi 557, 557-*bis*, 557-*ter* e 557-*quater* della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti nel 2015 a patto di stabilità, prevedendo che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti "*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: a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile; 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 organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali*" (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"* (comma 557-*bis*);
- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-*ter*);
- 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 di modifica (comma 557-quater) (*triennio 2011-2013*);

VISTO l'Art. 3, comma 5 e 5-sexies, del D.L. n. 90/2014 e ss.mm.ii., così come recentemente modificato dall'Art. 14-bis del D.L. n. 4/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26, il quale prevede che:

- a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a **cinque anni** nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al **quinquennio precedente**;
- la predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e **del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018**;
- per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, **sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità**, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

RILEVATO che il rapporto popolazione su dipendenti per il Comune di APRILIA (LT) si attesta sul valore meno favorevole rispetto a quanto fissato dal Decreto Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017, per i comuni di analoga dimensione demografica;

VISTO quanto sopra, sulle cessazioni intervenute dal 2016 e 2017 è possibile applicare un turnover del 75%; mentre dal 2019 è possibile sostituire in misura corrispondente al costo dei cessati 2018;

VISTO l'articolo 3, comma 6, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "*I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo."*

VISTO l'articolo 20, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, il quale prevede: "*2. Nello stesso triennio 2018-2020, le amministrazioni, possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria,* ***procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possegga tutti i seguenti requisiti****: a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un* ***contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione*** *che bandisce il concorso; b)* ***abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2017, almeno tre anni di contratto****, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso."*

VISTO l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, (…), ***possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009****. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.* ***Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296****, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. 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. (…). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009."*

RILEVATO:

- che possono essere attuate mobilità per interscambio o compensazione così come previsto nella Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica n. 20506 del 27.03.2015;
- che secondo gli orientamenti espressi dalle sezioni regionali della Corte dei conti "*il <u>comando non è una assunzione di personale ma una forma di mobilità, di regola temporanea</u>.. e che la relativa spesa non può essere peraltro assimilata a quella relativa ad una assunzione a tempo determinato rilevante ai sensi dell'art.9, co.28, del D.L. 78/2010, a condizione che la medesima spesa sia stata figurativamente mantenuta dall'ente cedente*" ai fini del rispetto della citata disciplina, fermo restando che le spese sostenute per il personale comandato sono rilevanti ai sensi dell'art.1, co.557

296/2006 (“tetto di spesa”) per l’ente di destinazione e non per l’ente cedente; (Corte dei conti del Lazio - Deliberazione 91 del 25.06.2014 ed in tal senso Corte dei conti Toscana -Deliberazione 6/2012 e Corte dei conti Liguria -Deliberazione 7/2012);

- che i semplici incrementi orari dei rapporti di lavoro di dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo parziale non si configurano, sulla base degli univoci orientamenti giurisprudenziali (cfr. parere n. 8/2012 Corte dei Conti Sezione Emilia Romagna, parere n. 198/2011 Corte dei Conti – Sezione Regionale di Controllo per la Toscana, parere n. 462/2012 Corte dei Conti Lombardi – Sezione Regionale di Controllo; parere n. 20/2014Corte dei Conti Campania Sezione Regionale di Controllo) quali nuove assunzioni, ma siano da computare esclusivamente nei limiti previsti per il contenimento della spesa compatibilmente con le disponibilità di bilancio (a differenza di quanto espressamente previsto per le trasformazioni del rapporto a tempo pieno del personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale);
- che eventuali progressioni di carriera di cui al vigente Art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001 (riserva dei posti agli interni nel limite del 50% di quelli messi a concorso), devono essere considerate nei limiti delle disposizioni in materia di assunzioni in quanto realizzazione di una novazione del rapporto di un dipendente su un ampliamento della dotazione organica, ovvero come indicato dalla Corte dei Conti Sezione Campania con deliberazione 182/2015: “*ai fini del turn-over ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, tali operazioni vanno considerate come "cessazioni" per quanto concerne il precedente rapporto contrattuale estinto, mentre l'assunzione con il nuovo contratto potrà essere effettuata solo se saranno presenti, in base alle percentuali di legge, sufficienti spazi finanziari nel budget di legge*”;
- che con deliberazione della Corte dei Conti n. 59/2010 - sezioni riunite in sede di controllo, si è affermato il principio secondo il quale i trasferimenti del personale con lo strumento della mobilità esterna anche intercompartimentale tra enti, si profilano in termini di neutralità di spesa e pertanto non configurano nuove assunzioni da finanziare a valere sulle sole facoltà assunzionali disponibili se e solo se intervengono tra amministrazioni entrambe sottoposte a vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato, fermo restando comunque il rispetto dei limiti di contenimento complessivo della spesa del personale;

CONSIDERATO ai fini dell’impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida che:

- si rileva la necessità di perseguire l’ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell’art. 7 del D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all’interno della quota d’obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell’art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

PRESO ATTO che con DGR n. 810 del 11/12/2018 e successiva Determinazione n. G17516 del 21/12/2018 la Regione Lazio ha approvato l’ “*Atto di programmazione regionale 2018-2020 attuativo degli interventi e delle misure finalizzate al contrasto alla povertà, il Reddito di inclusione (ReI). Art. 14 del Decreto Legislativo 15 settembre 2017, n. 147. Allegato A) Punto 9 Quadro delle risorse - Riparto*”, a seguito del quale il Settore III - Ufficio di Piano ha comunicato, con Nota Prot. 48204 del 23/05/2019, all’Uff. Risorse Umane **la necessità di reperire n. 6 assistenti sociali - Cat. Giuridica D1 - a tempo determinato fino al 31/12/2020, salvo eventuale rifinanziamento del progetto**, secondo le indicazioni impartite dal Comitato dei Sindaci nella seduta del 21/05/2019;

CONSIDERATO che, ai sensi dell’Art. 1, comma 200, della Legge n. 205/2017, la spesa annuale lorda per i n. 6 assistenti sociali da reperire, pari presuntivamente a **€ 204.000,00**, non rientra nel limite di “spesa massima potenziale del personale” di cui ai comma 557 e ss., dell’Art. 1, della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii., tantomeno nel limite di spesa del “personale a tempo determinato” di cui all’Art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e ss.mm.ii., essendo la stessa interamente finanziata con fondi regionali;

CONSIDERATO che, i concorsi attualmente in essere si perfezioneranno nei primi mesi del 2020, e che pertanto, rispetto alla precedente Piano di cui alla DGC n. 82 del 23.05.2019, viene meno l’esigenza di prevedere per l’anno corrente i relativi scorrimenti di guaduatoria originariamente previsti per le categoria “C Amministrativo”, “C Tecnico” e “B Amministrativo”, a favore di nuove assunzioni di seguito indicate:

- Collaboratore Autista Art. 90 TUEL;
- D Tecnico per mezzo di scorrimento guaduatoria;

RITENUTO, pertanto, di modificare ed integrare il piano triennale di fabbisogno del personale per il triennio 2019-2021, con valenza triennale, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente;

RICORDATO che questo Ente:

- ✓ *ha rispettato* i vincoli del pareggio di bilancio per l'anno 2017, come certificato dall'Organo di Revisione in sede di approvazione del rendiconto di gestione 2017 approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 24 del 26.04.2018;
- ✓ *ha rispettato* i vincoli del pareggio di bilancio per l'anno 2018, come risultante dal monitoraggio effettuato alla data del 31.01.2019;
- ✓ *ha rispettato* il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.;
- ✓ *ha un rapporto tra spese di personale e spese correnti* pari a 14,56% come risultante dal Rendiconto di gestione 2017;

VISTA la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2019-2021 predisposta dal Dirigente del Servizio Risorse Umane dell'Ente sulla base delle direttive impartite dalla Giunta Comunale e delle indicazioni fornite dai singoli Dirigenti in sede di Conferenza del 29.03.2019, a seguito di attenta valutazione:

a) del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione, come meglio descritti nel DUP e nel Piano Performance;
c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale.

La **vigente dotazione organica** del Comune di Aprilia (LT) prevede complessivamente **n° 176** unità, così distinte al 31.12.2018:

Tab. 1 - PERSONALE DI RUOLO A TEMPO INDETERMINATO

SETTORE	Categ. DIR	Categ. D	Categ. C	Categ. B	Categ. A	TOT.
UOMINI	3	17	28	21	1	70
DONNE	-	13	46	19	2	80
Totale	**3**	**30**	**74**	**40**	**3**	**150**

Tab. 2 - PERSONALE A TEMPO DETERMINATO E SOMMINISTRATO

SETTORE	Segretario Generale	Art. 110 comma 1	Art. 110 comma 2	Art. 90	Tempo DETERM.	Personale INTERINALE	in Comando da AA.PP.	TOT.
UOMINI	-	3	-	1	3	3	2	12
DONNE	1	-	-	2	-	11	-	14
Totale	**1**	**3**	**-**	**3**	**3**	**14**	**2**	**26**

RILEVATO che la spesa complessiva del personale per l'esercizio 2017, al netto delle voci escluse come da Circolare RGS 6/2009 e dalle indicazioni della Sezione Autonomie della Corte dei Conti, è stata pari ad **€ 7.100.024,08**, quindi **inferiore rispetto alla media del triennio 2011-2013 pari ad € 7.257.302,12**;

RICHIAMATA la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 55 del 20/12/2018, con la quale approvato il Bilancio di previsione finanziario 2019-2021 e relativi allegati, in base ai quali la spesa di personale prevista per l'esercizio 2019 era pari ad € 7.219.271,45, depurata dalle voci da escludere;

PRESO ATTO, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: "*l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni*";

RITENUTO opportuno presentare il seguente Piano delle Assunzioni per il triennio 2019-2021:

PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2019					
N° Unità	**Profilo Professionale**	**Categoria**	**Modalità**	**Totale spesa stimata**	**T.I/T.D.**
2	Istruttore Direttivo Amministrativo Part – Time 24 ore **(di cui 1 con riserva ex art. 20 comma 2 d.lgs. 75/2017)**	D1	Selezione pubblica con concorso (CONCLUSA)	€ 43.395,16 (di cui € 21.697,58 con incidenza sul budget assunzionale e la restante somma a valere su lavoro flessibile)	Tempo Indeterminato
7	Istruttore Amministrativo (**di cui 3 riservati alle FF.AA.**) Part-Time 24 ore settimanali	C1	Selezione pubblica con concorso (già indetta)	€ 139.450,60	Tempo Indeterminato
2	Istruttore Tecnico Part – Time 24 ore settimanali	C1	Selezione pubblica con concorso (già indetta)	€ 39.843,03	Tempo Indeterminato
1	Collaboratore Amministrativo Part – Time 24 ore settimanali	B3	Selezione pubblica con concorso (già indetta)	€ 18.629,65	Tempo Indeterminato
1	Istruttore Direttivo Amministrativo	D1	Mobilità/Comando (CONCLUSA)	€ 34.927,98	Tempo Indeterminato
1	Collaboratore Autista	B3	Art. 90 TUEL	€ 28.571,30	Tempo Determinato
1	Istruttore Direttivo Amministrativo Part – Time 24 ore settimanali	D1	Mobilità o scorrimento graduatoria (CONCLUSA)	€ 21.697,58	Tempo Indeterminato
1	Istruttore Direttivo Tecnico	D1	Mobilità o scorrimento graduatoria o selezione pubblica tramite concorso	€ 32.549,62	Tempo Indeterminato
1	Dirigente Tecnico /Alta Specializzazione		Art. 110 comma 2 D.Lgs. n. 267/2000 TUEL	€ 111.811,93	Tempo Determinato
2	Istruttore Polizia Locale	C1	Mobilità o scorrimento graduatoria o selezione pubblica tramite concorso	€ 62.825,49	Tempo Indeterminato
1	Istruttore Amministrativo	C1	Mobilità o scorrimento graduatoria o selezione pubblica tramite concorso (CONCLUSA)	€ 31.412,75	Tempo Indeterminato
1	Istruttore Direttivo Amministrativo /Assistente Sociale	D1	Mobilità o scorrimento graduatoria o selezione pubblica tramite concorso	€ 32.549,63	Tempo Indeterminato

1	Istruttore Direttivo Amministrativo (Avvocatura)	D1	Mobilità o scorrimento graduatoria o selezione pubblica tramite concorso	€ 32.549,63	Tempo Indeterminato
6	Istruttore Direttivo Amministrativo - Assistente Sociale a T.D. ***(Art. 1, comma 200, Legge n.205/2017)***	D1	Mobilità o scorrimento graduatoria o selezione pubblica tramite concorso	€ 204.000,00	Tempo Determinato
			TOTALE SPESA	**€ 601.643,05** ***al netto spesa di cui Art. 1, comma 200, Legge n.205/2017***	
			TOTALE a valere sul limite di spesa per Nuove Assunzioni	**€ 454.903,14**	

- le procedure assunzionali corrispondenti alle procedure di mobilità incidono solo sulla spesa del personale e non sul fabbisogno assunzionale dell'Ente;
- **la spesa per le procedure assunzionali di cui all'Art. 1, comma 200, della Legge n. 205/2017, non rientrano nel limite di "spesa massima potenziale del personale" di cui ai comma 557 e ss., dell'Art. 1, della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii., tantomeno nel limite di spesa del "personale a tempo determinato" di cui all'Art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e ss.mm.ii.,;**
- ai sensi dell'art. 20 comma 3 del D. Lgs. 75/2017 "*le pubbliche amministrazioni, nel triennio 2018-2020, ai soli fini di cui ai commi 1 e 2, possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico,* ***utilizzando a tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78****, convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017 a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1, e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28.*"

PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2020					
N° Unità	**Profilo Professionale**	**Categoria**	**Modalità**	**Totale spesa stimata**	**T.I/T.D.**
3	Istruttore Amministrativo	C1	Progressioni verticali (ex Art. 22, co.15 del D.Lgs. 75/2017)	€ 89.655,78	Tempo Indeterminato
1	Istruttore Amministrativo	C1	Mobilità o scorrimento graduatoria o selezione pubblica tramite concorso	€ 29.885,26	Tempo Indeterminato
1	Istruttore Direttivo Amministrativo Part – Time 24 ore settimanali	D1	scorrimento graduatoria	€ 21.697,58	Tempo Indeterminato
			TOTALE SPESA	**€ 141.238,62**	
			TOTALE a valere sul limite di spesa per Nuove Assunzioni	**€ 141.238,62**	

- le procedure assunzionali corrispondenti alle procedure di mobilità incidono solo sulla spesa del personale e non sul fabbisogno assunzionale dell'Ente.

PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2021					
N° Unità	**Profilo Professionale**	**Categoria**	**Modalità**	**Totale spesa stimata**	**T.I/T.D.**
2	Istruttore Direttivo Amministrativo	D1	Mobilità o scorrimento graduatoria o selezione pubblica tramite concorso	€ 64.905,56	Tempo Indeterminato
1	Istruttore Direttivo Tecnico	D1	Mobilità o scorrimento graduatoria o selezione pubblica tramite concorso	€ 32.549,62	Tempo Indeterminato

2	Collaboratore Amministrativo	B3	Mobilità o scorrimento graduatoria o selezione pubblica tramite concorso	€ 55.894,55	Tempo Indeterminato
1	Istruttore Amministrativo	C1	Mobilità o scorrimento graduatoria o selezione pubblica tramite concorso	€ 29.885,26	Tempo Indeterminato
			TOTALE SPESA	**€ 183.235,00**	
			TOTALE a valere sul limite di spesa per Nuove Assunzioni	**€ 183.235,00**	

- le procedure assunzionali corrispondenti alle procedure di mobilità incidono solo sulla spesa del personale e non sul fabbisogno assunzionale dell'Ente;

PRESO ATTO che la **spesa per il personale in servizio al 31/12/2018**, in base agli effettivi costi sostenuti, comprensivi degli incrementi contrattuali approvati dal CCNL Funzioni Locali, è computata complessivamente in **€ 6.857.541,28**, al netto delle voci da escludere;

CONSIDERATO che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2019–2021, comprensivo delle modifiche ed integrazioni da apportare, l'Ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

VERIFICA COMPATIBILITA' DEL PIANO ASSUNZIONALE 2019-2021 CONTROLLO LIMITE DELLA SPESA MAX POTENZIALE						
PERSONALE	**2019**		**2020**		**2021**	
	n°	**importo**	**n°**	**importo**	**n°**	**importo**
Spesa consolidata al 31 dicembre dell'esercizo precedente	**176**	**6.857.541,28**	**193**	7.107.496,52	**189**	6.982.750,10
Pers.le IN QUIESCENZA	11	351.687,81	8	265.985,04	4	131.815,46
Pers.le NUOVE ASSUNZIONI	28	601.643,05	4	141.238,62	6	183.235,00
di cui Dirigenti	1	111.811,93	0	-	0	-
di cui cat. D	13	388.847,54	1	21.697,58	3	97.455,18
di cui cat. C	12	273.531,86	4	119.541,04	1	29.885,26
di cui cat. B	2	47.200,95	0	-	2	55.894,55
Totale Spesa del Personale	**193**	**7.107.496,52**	**189**	**6.982.750,10**	**191**	**7.034.169,64**
Limite di spesa ex Art. 1 co. 557 Legge n. 296/2006		**7.257.302,12**		**7.257.302,12**		**7.257.302,12**
risparmio rispetto al limite di spesa		***149.805,60***		***274.552,02***		***223.132,48***

RILEVATO dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2019-2021 è inferiore alla "spesa potenziale massima", dover per quest'ultima si intende il limite di spesa media del triennio 2011-2013 pari **€ 7.257.302,12**;

CONSIDERATE le facoltà assunzionali dell'ente, calcolate anche in base alle cessazioni 2016, 2017, 2018 ed alle cessazioni previste per il 2019, 2020 e 2021, e per cui il riepilogo sintetico delle facoltà assunzionali per il triennio 2019-2021, sulla base delle stesse cessazioni passate e previste e sulla scorta delle assunzioni da programmare, è come di seguito calcolato:

BUDGET ASSUNZIONI				
	Anno 2018	**Anno 2019**	**Anno 2020**	**Anno 2021**
Residui non utilizzati anni precedenti	-	164.977,80	288.920,16	413.666,58
Importo cessazioni ANNO PRECEDENTE	227.941,88	227.157,68		
Importo cessazioni ANNO CORRENTE (Art. 14-bis DL n.4/2019)		351.687,81	265.985,04	131.815,46
Totale disponibilità nell'anno	**227.941,88**	**743.823,30**	**554.905,20**	**545.482,04**
Importo utilizzato nell'anno per assunzioni secondo il Piano 2019-2021	62.964,08	454.903,14	141.238,62	183.235,00
Residui da riportare per anno successivo	**164.977,80**	**288.920,16**	**413.666,58**	**362.247,05**

N.B. - Nel 2019 sul Budget assunzioni non si deve considerare la quota di € 21,697,51 relativa a n. 1 risorsa D1 24h, ai sensi Art. 20, co. 2-3, D.Lgs. 75/2017

PRESO ATTO che in conseguenza dell'adozione del piano occupazionale in argomento, **il limite di spesa per il lavoro flessibile nell'anno 2009**, di cui all'Art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e ss.mm.ii., quantificato in € 900.000,00 con Nota Prot. n. 31725 del 17.04.2012, viene ridotto contestualmente e in via definitiva di € 21.697,58, quale importo utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato, ai sensi dell'Art 20, comm1 2 e 3, del D.Lgs n. 75/2017, riducendo tale limite di spesa a **€ 878.302,42**, importo comunque ampiamente superiore rispetto all'effettiva spesa per lavoro flessibile prevista nel piano assunzionale di cui all'oggetto;

RILEVATO pertanto che la previsione di **spesa per il lavoro flessibile nell'anno di riferimento** rispetta il limite di cui all'Art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e ss.mm.ii., come da prospetto a seguire:

Verifica LIMITE ex Art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010 e ss.mm.ii.		
	TIPOLOGIA	**Spesa a lordo oneri (CPDEL - IRAP - IVA)**
		Previsione 2019
	Personale Art. 90 TUEL	123.555,81
	Personale Art. 110, comma 2, TUEL	111.811,93
	Personale a tempo determinato	279.724,80
	Personale Co.Co.Co.	-
	Personale in somministrazione	410.000,00
	Personale in convenzione	-
	TOTALE SPESA nell'esercizio	**925.092,54**
	Spesa esente dal LIMITE	*204.000,00*
A	**TOTALE SPESA nell'esercizio**	**721.092,54**
B	Limite Spesa 2009	878.302,42
C = B-A	*quota di risparmio rispetto al limite*	*157.209,88*

PRESO ATTO che il piano occupazionale in argomento è in linea con quanto previsto dall'Art. 3, commi 5 e 5-sexies, del D.L. n. 90/2014 e ss.mm.ii., così come recentemente modificato dall'Art. 14-bis del D.L. n. 4/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26;

RITENUTO di approvare la nuova dotazione organica dell'ente, come rappresentata nelle tabelle precedenti, con riferimento alla dotazione vigente alla data odierna, oltre alla programmazione 2019-2021;

DATO ATTO che:

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2019-2021 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili, ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2019-2021 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

DATO ATTO infine che con Deliberazione della Giunta comunale n. 174 in data 09/10/2018, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019-2021, in attuazione di quanto previsto dall'Art. 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006;

PRESO ATTO che rispetto alla precedente versione (di cui alla DGC n. 82 del 23.05.2019) le modifiche e le integrazioni introdotte in seno al Piano in argomento comportano una riduzione della spesa massima potenziale a regime, nonché un minore utilizzo del budget assunzionale approvato in precedenza, e, pertanto, la presente deliberazione non è soggetta la parere dell'Organo di Revisione Economico-Finanziaria del Comune;

ACQUISITI:

- il PARERE FAVOREVOLE del Dirigente del servizio interessato in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa, ai sensi dell'Art. 49 del D.Lgs. n.267/2000;
- il PARERE FAVOREVOLE del Responsabile Finanziario in ordine alla regolarità contabile, attestante la copertura finanziaria, ai sensi dell'Art. 49 del D.Lgs. n.267/2000;

VISTI:

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;
- lo Statuto Comunale;

Con voti unanimi espressi per alzata di mano,

DELIBERA

per i motivi espressi in premessa che si intendono integralmente richiamati:

1. **di prendere atto**, per le motivazioni riportate nella premessa, che la **dotazione organica dell'Ente**, alla data del 31.12.2018 si compone complessivamente **n° 176 unità**, così distinte:

Tab. 1 - PERSONALE DI RUOLO A TEMPO INDETERMINATO

SETTORE	Categ. DIR	Categ. D	Categ. C	Categ. B	Categ. A	TOT.
UOMINI	3	17	28	21	1	70
DONNE	-	13	46	19	2	80
Totale	**3**	**30**	**74**	**40**	**3**	**150**

Tab. 2 - PERSONALE A TEMPO DETERMINATO E SOMMINISTRATO

SETTORE	Segretario Generale	Art. 110 comma 1	Art. 110 comma 2	Art. 90	Tempo DETERM.	Personale INTERINALE	in Comando da AA.PP.	TOT.
UOMINI	-	3	-	1	3	3	2	12
DONNE	1	-	-	2	-	11	-	14
Totale	**1**	**3**	**-**	**3**	**3**	**14**	**2**	**26**

2. **di modificare ed integrare**, per le motivazioni riportate nella premessa, ai sensi dell'Art. 91, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2019-2021 e il piano delle assunzioni 2019**, di cui alle precedenti DGC n. 218 del 21.11.2018, n. 21 del 15.02.2019, n. 57 del 16.04.2019 e n. 82 del 23.05.2019, secondo le tabelle di seguito riportate:

PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2019					
N° Unità	**Profilo Professionale**	**Categoria**	**Modalità**	**Totale spesa stimata**	**T.I/T.D.**
2	Istruttore Direttivo Amministrativo Part – Time 24 ore **(di cui 1 con riserva ex art. 20 comma 2 d.lgs. 75/2017)**	D1	Selezione pubblica con concorso (CONCLUSA)	€ 43.395,16 (di cui € 21.697,58 con incidenza sul budget assunzionale e la restante somma a valere su lavoro flessibile)	Tempo Indeterminato
7	Istruttore Amministrativo (**di cui 3 riservati alle FF.AA.**) Part-Time 24 ore settimanali	C1	Selezione pubblica con concorso (già indetta)	€ 139.450,60	Tempo Indeterminato
2	Istruttore Tecnico Part – Time 24 ore settimanali	C1	Selezione pubblica con concorso (già indetta)	€ 39.843,03	Tempo Indeterminato
1	Collaboratore Amministrativo Part – Time 24 ore settimanali	B3	Selezione pubblica con concorso (già indetta)	€ 18.629,65	Tempo Indeterminato
1	Istruttore Direttivo Amministrativo	D1	Mobilità/Comando (CONCLUSA)	€ 34.927,98	Tempo Indeterminato
1	Collaboratore Autista	B3	Art. 90 TUEL	€ 28.571,30	Tempo Determinato
1	Istruttore Direttivo Amministrativo Part – Time 24 ore settimanali	D1	Mobilità o scorrimento graduatoria (CONCLUSA)	€ 21.697,58	Tempo Indeterminato
1	Istruttore Direttivo Tecnico	D1	Mobilità o scorrimento graduatoria o selezione pubblica tramite concorso	€ 32.549,62	Tempo Indeterminato
1	Dirigente Tecnico /Alta Specializzazione		Art. 110 comma 2 D.Lgs. n. 267/2000 TUEL	€ 111.811,93	Tempo Determinato
2	Istruttore Polizia Locale	C1	Mobilità o scorrimento graduatoria o selezione pubblica tramite concorso	€ 62.825,49	Tempo Indeterminato
1	Istruttore Amministrativo	C1	Mobilità o scorrimento graduatoria o selezione pubblica tramite concorso (CONCLUSA)	€ 31.412,75	Tempo Indeterminato

1	Istruttore Direttivo Amministrativo /Assistente Sociale	D1	Mobilità o scorrimento graduatoria o selezione pubblica tramite concorso	€ 32.549,63	Tempo Indeterminato
1	Istruttore Direttivo Amministrativo (Avvocatura)	D1	Mobilità o scorrimento graduatoria o selezione pubblica tramite concorso	€ 32.549,63	Tempo Indeterminato
6	Istruttore Direttivo Amministrativo - Assistente Sociale a T.D. ***(Art. 1, comma 200, Legge n.205/2017)***	D1	Mobilità o scorrimento graduatoria o selezione pubblica tramite concorso	€ 204.000,00	Tempo Determinato
			TOTALE SPESA	**€ 601.643,05** ***al netto spesa di cui Art. 1, comma 200, Legge n.205/2017***	
			TOTALE a valere sul limite di spesa per Nuove Assunzioni	**€ 454.903,14**	

- le procedure assunzionali corrispondenti alle procedure di mobilità incidono solo sulla spesa del personale e non sul fabbisogno assunzionale dell'Ente;
- **la spesa per le procedure assunzionali di cui all'Art. 1, comma 200, della Legge n. 205/2017, non rientrano nel limite di "spesa massima potenziale del personale" di cui ai comma 557 e ss., dell'Art. 1, della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii., tantomeno nel limite di spesa del "personale a tempo determinato" di cui all'Art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e ss.mm.ii.,;**
- ai sensi dell'art. 20 comma 3 del D. Lgs. 75/2017 "*le pubbliche amministrazioni, nel triennio 2018-2020, ai soli fini di cui ai commi 1 e 2, possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico,* ***utilizzando a tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78****, convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017 a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1, e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28.*"

PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2020					
N° Unità	**Profilo Professionale**	**Categoria**	**Modalità**	**Totale spesa stimata**	**T.I/T.D.**
3	Istruttore Amministrativo	C1	Progressioni verticali (ex Art. 22, co.15 del D.Lgs. 75/2017)	€ 89.655,78	Tempo Indeterminato
1	Istruttore Amministrativo	C1	Mobilità o scorrimento graduatoria o selezione pubblica tramite concorso	€ 29.885,26	Tempo Indeterminato
1	Istruttore Direttivo Amministrativo Part – Time 24 ore settimanali	D1	scorrimento graduatoria	€ 21.697,58	Tempo Indeterminato
			TOTALE SPESA	**€ 141.238,62**	
			TOTALE a valere sul limite di spesa per Nuove Assunzioni	**€ 141.238,62**	

- le procedure assunzionali corrispondenti alle procedure di mobilità incidono solo sulla spesa del personale e non sul fabbisogno assunzionale dell'Ente.

PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2021					
N° Unità	**Profilo Professionale**	**Categoria**	**Modalità**	**Totale spesa stimata**	**T.I/T.D.**
2	Istruttore Direttivo Amministrativo	D1	Mobilità o scorrimento graduatoria o selezione pubblica tramite concorso	€ 64.905,56	Tempo Indeterminato

1	Istruttore Direttivo Tecnico	D1	Mobilità o scorrimento graduatoria o selezione pubblica tramite concorso	€ 32.549,62	Tempo Indeterminato
2	Collaboratore Amministrativo	B3	Mobilità o scorrimento graduatoria o selezione pubblica tramite concorso	€ 55.894,55	Tempo Indeterminato
1	Istruttore Amministrativo	C1	Mobilità o scorrimento graduatoria o selezione pubblica tramite concorso	€ 29.885,26	Tempo Indeterminato
			TOTALE SPESA	**€ 183.235,00**	
			TOTALE a valere sul limite di spesa per Nuove Assunzioni	**€ 183.235,00**	

- le procedure assunzionali corrispondenti alle procedure di mobilità incidono solo sulla spesa del personale e non sul fabbisogno assunzionale dell'Ente;

3. **di approvare**, pertanto, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2019-2020-2021**, come definito dalle precedenti tabelle, dando atto che lo stesso:
   - è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dagli Artt. 30, 34-*bis* e 35 del D.Lgs. n. 165/2001;
   - è in linea con quanto previsto dall'Art. 3, commi 5 e 5-sexies, del D.L. n. 90/2014 e ss.mm.ii., così come recentemente modificato dall'Art. 14-bis del D.L. n. 4/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26, in termini di facoltà all'assunzione di nuovo personale;
   - è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui dell'Art. 19, comma 8, Legge n. 448/2001 e dell'Art. 1, comma 557, Legge n. 296/2006, ovvero nel limite di spesa media registrata del triennio 2011-2013 pari a **€ 7.257.302,12** quale "spesa potenziale massima";

4. **di dare atto** che in conseguenza dell'adozione del piano occupazionale in argomento, il limite di spesa per il lavoro flessibile nell'anno 2009, di cui all'Art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e ss.mm.ii., quantificato in € 900.000,00 con Nota Prot. n. 31725 del 17.04.2012, viene ridotto contestualmente e in via definitiva di € 21.697,58, quale importo utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato, ai sensi dell'Art 20, comm1 2 e 3, del D.Lgs n. 75/2017, riducendo tale limite di spesa a **€ 878.302,42**, importo comunque ampiamente superiore rispetto all'effettiva spesa per lavoro flessibile prevista nel piano assunzionale di cui all'oggetto;

5. **di dare atto**, pertanto, che la previsione di spesa per il lavoro flessibile nell'anno di riferimento rispetta il limite di cui all'Art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e ss.mm.ii., come da prospetto riportato in premessa;

6. **dare atto** infine che a seguito della ricognizione di cui alla DGC n. 15 del 08.02.2019, in attuazione dell'Art. 33, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

7. **di stabilire** che, per eventuali esigenze che si potrebbero verificare o per sopraggiunte novità normative, l'Ente può avviare l'adozione di modifiche e/o integrazioni della predetta programmazione delle assunzioni, fermo restando che l'utilizzazione delle diverse tipologie di impiego deve essere rispettosa dei parametri e dei vincoli stabilito dalle leggi di riferimento vigenti;

8. **di rispettare** gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", come introdotti dalla legge di stabilità 2017, nonché i limiti imposti dall'Art. 1, comma 557 e ss., della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii., in tema di contenimento della spesa di personale;

9. **di dare atto** che la spesa relativa a quanto sopra programmato in materia di assunzione di personale trova allocazione nei relativi capitali di bilancio che presentano la relativa disponibilità;

10. **di prendere atto** che, rispetto alla precedente versione (di cui alla DGC n. 82 del 23.0.2019), le modifiche e le integrazioni introdotte in seno al Piano in argomento comportano una riduzione della spesa potenziale massima a regime, ancorché un minore utilizzo del budget assunzionale autorizzato in precedenza, e, pertanto, la presente deliberazione non è soggetta al parere dell'Organo di Revisione Economico-Finanziaria del Comune;

11. **di dare atto**, infine, che la presente deliberazione sarà trasmessa alle OO.SS. territoriali ed al coordinatore R.S.U. del Comune di Aprilia per la dovuta informazione;

12. **di demandare** al Dirigente dell'Ufficio Risorse Umane gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Indi in prosieguo

LA GIUNTA COMUNALE

Con votazione unanime, resa nei modi di legge

DELIBERA

13. **di rendere** il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'Art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

COMUNE DI APRILIA

PROVINCIA DI LATINA

2 SETTORE - FINANZE

RISORSE UMANE

PROPOSTA DI DELIBERA GIUNTA COMUNALE N. 144 DEL 09/09/2019

OGGETTO:

MODIFICHE ED INTEGRAZIONI AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019-2021 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2019, DI CUI ALLE PRECEDENTI DGC N. 218 DEL 21.11.2018, N. 21 DEL 15.02.2019, N. 57 DEL 16.04.2019 E

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Espressione del parere in ordine alla sola regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, comma 1° del Decreto legislativo 18 agosto 2000 N. 267:

[**X**] Favorevole [ ] Contrario

Lì, 09/09/2019

FIRMATO
IL DIRIGENTE

BATTISTA FRANCESCO

COMUNE DI APRILIA

PROVINCIA DI LATINA

2 SETTORE - FINANZE

RISORSE UMANE

PROPOSTA DI DELIBERA GIUNTA COMUNALE N. 144 DEL 09/09/2019

OGGETTO:

MODIFICHE ED INTEGRAZIONI AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019-2021 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2019, DI CUI ALLE PRECEDENTI DGC N. 218 DEL 21.11.2018, N. 21 DEL 15.02.2019, N. 57 DEL 16.04.2019 E

Premesso che tutto quanto relativo gli adempimenti amministrativi rientra nella responsabilità del responsabile del servizio interessato che rilascia il parere tecnico.

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Espressione del parere in ordine alla sola regolarità contabile ai sensi dell'art. 49, comma 1° del Decreto legislativo 18 agosto 2000 N. 267:

[X] Favorevole [ ] Contrario

Lì, 09/09/2019

FIRMATO
IL DIRIGENTE SERVIZI FINANZIARI

BATTISTA FRANCESCO

COMUNE DI APRILIA

(Provincia di Latina)

DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE

N. 144 DEL 09/09/2019

OGGETTO: MODIFICHE ED INTEGRAZIONI AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019-2021 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2019, DI CUI ALLE PRECEDENTI DGC N. 218 DEL 21.11.2018, N. 21 DEL 15.02.2019, N. 57 DEL 16.04.2019 E N. 82 DEL 23.05.2019.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

IL SINDACO	IL SEGRETARIO GENERALE
Antonio TERRA	dott.ssa GLORIA DI RINI

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).