originale

COMUNE di **BALSORANO** (L'AQUILA)

VERBALE DI DELIBERAZIONE

della

GIUNTA COMUNALE

N. 24 del Reg. **del 14.03.2019**	OGGETTO: Approvazione del Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2019/2020/2021.

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **quattordici** del mese di **marzo,** alle ore **17.20** presso il Palazzo Comunale ed in seguito a rituale convocazione, si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Nome e Cognome	Carica	Presente	Assente
Dr.ssa Antonella BUFFONE	**Sindaco**	**X**	
Sig. Gianni VALENTINI	**Assessore**	**X**	
Sig. Giuseppe PEA	**Assessore**		**X**
Dr.ssa Annunziata MARGANI	**Assessore**		**X**
Sig. Enrico FANTAUZZI	**Assessore**	**X**	

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza giuridico amministrativa e verbalizzazione (art. 97, comma 4, D.Lgs. n. 267/2000) il Segretario Comunale Dr. Francesco Cerasoli.

Assume la Presidenza del Collegio, **il Sindaco**, Dott.ssa Antonella **BUFFONE**, la quale, constatato che il numero degli intervenuti rende legale l'adunanza, procede all'illustrazione dell'argomento descritto in epigrafe ed invita i presenti a deliberare in merito, in seguito ai debiti approfondimenti.

LA GIUNTA COMUNALE

ATTESA la propria competenza ai sensi dell'art. 48, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000;

VISTA la proposta deliberativa concernente l'oggetto ed i pareri resi sulla stessa, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

VISTO il parere favorevole reso dal Revisore dei Conti sulla proposta in questione, acquisito al prot. n. 1487 del 13.03.2019;

RITENUTO di dover approvare la suddetta proposta;

CON votazione unanime espressa in forma palese

D E L I B E R A

1) di approvare la proposta deliberativa in oggetto nel testo che si allega al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale;

2) di stabilire ai sensi e per gli effetti dell'art. 125 del D.Lgs. n. 267/2000, che la presente delibera venga comunicata ai Signori Capigruppo Consiliari.

Successivamente e con separata ed unanime votazione favorevole, il presente atto è dichiarato immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

COMUNE DI BALSORANO
(PROVINCIA DI L'AQUILA)

C.F. 00211900667 - SEDE : Piazza T. Baldassarre n° 13 - 67052 BALSORANO
TEL 0863950741 FAX 0863951249 c/c postale 11674678 IBAN: IT73X0312440450000000011017
E-mail: info@comune.balsorano.aq.it info@pec.comune.balsorano.aq.it

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

Servizio interessato	**Servizio 3 Economico Finanziario**
Ufficio	**Ragioneria - Personale**

OGGETTO: Approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2020/2021.

Sulla proposta di deliberazione di cui all'oggetto si esprimono i seguenti pareri, ex art.49 D.Lgs.n.267/2000:

In ordine alla regolarità tecnica	In ordine alla regolarità contabile
✓ **FAVOREVOLE** ❑ NON FAVOREVOLE con motivazione riportata a tergo del foglio	✓ **FAVOREVOLE** ❑ NON FAVOREVOLE con motivazione riportata a tergo del foglio ❑ NON RILEVA sotto l'aspetto contabile
Data 01.03.2019	Data 01.03.2019
Il Responsabile del Servizio 3 (Economico Finanziario) (Rag. Massimo Marchionni)	Il Responsabile del Servizio 3 (Economico Finanziario) (Rag. Massimo Marchionni)

LA GIUNTA COMUNALE

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;

- a norma dell'art. 91 TUEL gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

- 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;

- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001 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;

- secondo l'art. 3 comma 120 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e 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;

Richiamato altresì l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, che disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Accertato che con il Decreto 8/5/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le attese "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", necessarie per l'attuazione dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017 di riforma al pubblico impiego;

Accertato che il piano triennale dei fabbisogni deve essere, sulla base delle linee guida citate:

- coerente con gli strumenti di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009),
- deve svilupparsi in prospettiva triennale è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 165/2001; l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;
- orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini; per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;

Considerato che in tale ambito l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 – spesa media triennio 2011/2013;

Accertato che:

- nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti possono procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati; sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti vacanti nel rispetto della disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;

- nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001, ecc.);

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve altresì riportare le modalità di reclutamento dei profili professionali richiesti, profili individuati in coerenza con le funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, delle responsabilità connesse a ciascuna posizione, il tutto finalizzato a definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente;

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'1/01/2012 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 e dato atto che l'amministrazione vi ha proceduto con deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 29.01.2019;

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente e ritenuto di procedere alla conferma della dotazione organica, nella qual si prevede il posto vacante di operaio professionale autista Cat. B3 full time (come da paragrafo 2 dell'allegato "A");

Dato atto:

- che risulta rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- che con deliberazione della Giunta Comunale n. 9 del 29.01.2019 è stato approvato Piano triennale delle azioni positive;
- che il comune ha conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lett. e) Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (attestazione Responsabile Servizio economico Finanziario del 28.01.2019);
- che l'Ente rispetta gli obblighi previsti dell'art. 9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;
- che all'adozione degli atti costituenti la performance si provvede a seguito di approvazione del bilancio di previsione, di cui la presente pianificazione costituisce parte integrante e sostanziale;

Visto l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e s.m.i., il quale prevede che per gli anni 2019/2021 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, se il rapporto dipendenti/popolazione dell'anno precedente è inferiore al rapporto medio dipendenti popolazione per classe demografica , come definito triennalmente con il decreto del Ministro dell'Interno di cui all'art 263 c 2 del DLgs 267/2000);

Considerato che nella Delibera n. 70/2016/SRCPIE/PAR della Corte dei Conti, sezione Piemonte, si ribadisce che le procedure di assunzione mediante mobilità ordinaria possono essere considerate neutre, operando il principio di neutralità finanziaria elaborato dalla giurisprudenza di questa Corte (su cui cfr. Sez. Campania deliberazione n. 11/2014/PAR, nonché la deliberazione delle Sezioni riunite

della Corte dei conti, in sede di controllo n. 59/CONTR/10 del 6 dicembre 2010) e che l'assunzione di personale mediante la procedura di mobilità prevista dall'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001 non incide sui contingenti assunzionali previsti dalla legge per le assunzioni dall'esterno, posto che, come disposto dall'art. 1, comma 47, della legge n. 311/2004, "in vigenza 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".

Richiamato l'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella L. n. 114/2014, 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 tre 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 triennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);

Ritenuto di approvare il piano dei fabbisogni 2019 – 2021 nella stesura proposta e allegata sotto la lettera "A" che definisce la dotazione organica necessaria per garantire i servizi essenziali e di sicurezza ai cittadini ed in coerenza con gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

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

Dato atto che nell'ambito dei casi e dei limiti previsti dalla normativa legislativa e contrattuale vigente il normale funzionamento dei servizi è garantito anche attraverso tipologia di lavoro flessibile;

Ribadito il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto è 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;

Dato atto, con riferimento al punto precedente, che la Giunta Regionale ha dettato, con deliberazione n. 85 del 01.02.2019, indirizzi in materia di organizzazione del servizio di Polizia Municipale, assegnando il termine di 180 giorni, ai sensi della L.R. 42/2013, per adeguare le disposizioni regolamentari e organizzative interne dei comuni e che, dunque, nel suddetto termine l'amministrazione valuterà l'adozione di atti tesi al recepimento delle indicazioni regionali, con eventuale conseguente modifica o integrazione della presente pianificazione;

Richiamato il C.C.N.L. vigente;

Richiamato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Dato atto che sul presente provvedimento deve essere espresso preventivamente il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001;

Rilevato che ai sensi dell'art. 6 del D.lgs.165/2001 nell'adozione del Piano Triennale del fabbisogno di personale è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali e che il nuovo CCNL 21.05.2018 non prevede tra le materie oggetto di informazione l'adozione del Piano;

Visto il Testo Unico dell'Ordinamento degli Enti Locali approvato con decreto legislativo 18.08.2000 n. 267;

DELIBERA

- **Di approvare**, per le ragioni espresse in premessa, il Piano Triennale del fabbisogno del Personale 2019 – 2021, allegato sotto la lettera "A" al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale, articolato nei seguenti 6 paragrafi:

1. **Considerazioni generali e verifica capacità assunzionale dell'Ente.**
2. **Conferma dotazione organica.**
3. **Risorse finanziarie destinate all'attuazione del Piano.**
4. **Dettaglio del Piano delle assunzioni nel triennio considerato.**
5. **Rapporti di lavoro flessibile**
6. **Programmazione degli incarichi di collaborazione**

- **Di dichiarare immediatamente** eseguibile il presente provvedimento

Il Responsabile del Servizio
Rag. Massimo Marchionni

Allegato "A"

Piano Triennale del fabbisogno del Personale 2019 - 2021

1. Considerazioni generali e verifica capacità assunzionale dell'Ente.

Il piano del fabbisogno del personale per il triennio 2019/2020 è redatto ai sensi dell'art. 91 del D.Lgs. 267/2000, dell'art. 39 della Legge n. 449/1997 e dell'art. 6, comma 2, del D.lgs. 165/2001, come modificato dal d.lgs. 75/2017, secondo cui *"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".*

La L. 27 dicembre 2006, n. 296 (Finanziaria 2007) all'art. 1, co. 557, stabilisce 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;

L'art. 1, comma 557-quater della legge 296/2006, aggiunto dal comma 5-bis dell'art. 3, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 agosto 2014, n. 114, prevede 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";

L'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 conferma, per le Pubbliche Amministrazioni, che per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le stesse assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, mentre per rispondere ad esigenze temporanee o eccezionali possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti;

l'art. 23, Comma 2, del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 stabilisce che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato".

L'art. 76, comma 4, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni nella legge 133/2008 e ss.mm. e ii. dispone che in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto e che è fatto altresì divieto agli Enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della suddetta disposizione.

L'art. 22, comma 2, del D.L. n. 50/2017, modificando l'art. 1, comma 228, 2° periodo, della L. n. 208/2015, ha esteso a tutti i comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti la possibilità di innalzare dal 25% al 75% le facoltà assunzionali, per gli anni 2017 e 2018, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente risulti inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennalmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000 (per il triennio 2017/2019, il recente D.M. 10/04/2017 ha individuato, per i comuni con popolazione compresa tra 3.000 e 4.999 abitanti un rapporto medio dipendenti popolazione di 1/150).

L'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014, tra l'altro, dispone che "A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre 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 triennio precedente"

La programmazione del fabbisogno triennale del personale, di cui al presente provvedimento, è in linea con le disposizioni sopra richiamate in materia di vincoli di finanza pubblica.

Anche per l'anno 2018 e ss. la disposizione normativa intorno alla quale ruota la programmazione dell'Ente in materia di personale è costituta dall'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006.
Il contenimento della spesa di personale va effettuato con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (nuovo comma 557-quater, art. 1 della L. n. 296/2006, introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014, come convertito nella L. n. 114/2014). Il limite di spesa in questione è stato ampiamente rispettato nelle previsioni finanziarie inserite nel presente programma triennale 2019/2021:

- media triennio 2011 – 2013: **€ 506.486,00,**
- previsione di spesa **2019:** **€ 453.038,70,**
- previsione di spesa **2020:** **€ 453.038,70,**
- previsione di spesa **2021:** **€ 453.038,70;**

Il vincolo posto dal citato comma 557 è stato rispettato anche per il 2018 (spesa del personale anno 2018 € 430.286,08.
La citata disposizione dell'art. 22, comma 2, del D.L. n. 50/2017, modificando l'art. 1, comma 228, 2° periodo, della L. n. 208/2015, ha esteso a tutti i comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti la possibilità di innalzare dal 25% al 75% le facoltà assunzionali, per gli anni 2017 e 2018, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente risulti inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennalmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000 (per il triennio 2017/2019, il D.M. 10/04/2017 ha individuato, per i comuni con popolazione compresa tra 3.000 e 4.999 abitanti un rapporto medio dipendenti popolazione di rapporto di 1/150); la percentuale sale al 100% per quelle amministrazioni che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio.
Sulla base della citata disposizione, in sede di approvazione del piano del fabbisogno triennale 2018/2020, l'amministrazione ha dato conto del ricorrere delle condizioni per l'utilizzo del 100% della spesa relativa alle cessazioni del 2017.
Dal 01.01.2019 è tornato in vigore l'art. 3 del d.l. 90/2014 che, allo scadere della disciplina speciale, e dunque dal 2019, prevede che la percentuale della capacità assunzionale sia fissata per tutti gli enti locali sopra i 1.000 abitanti e per tutte le tipologie di personale da assumere al 100% della spesa dei cessati nell'anno precedente).

Il prospetto che segue esprime le facoltà assunzionali riconosciute al Comune di Balsorano in applicazione delle disposizioni richiamate:

Anno	Numero cessazioni	Decorrenza	Motivazioni	Categoria di appartenenza	Percentuale Spesa utilizzabile per assunzioni nell'anno successivo
2015 - 2016 - 2017	Una	01.05.2017	Collocazione a riposo	Cat. B1	100% (€ 18,034,07)
2018	Due	01.05.2018	Collocazione a riposo	Cat. D1	100% (€ 22,135,47)
		01.07.2018	Collocazione a riposo	Cat. B3	100% (€ 19,063,80)

Totale capacità assunzionale dell'Ente espressa in € 59.233,34 (al netto degli oneri riflessi e calcolata con riferimento alla categoria di ingresso).

Nel corso del 2019 è maturato il collocamento a riposo di operario professionale autista cat. B3 full time presso l'Area Lavori Pubblici con decorrenza 01.03.2019, che l'amministrazione intende sostituire, già nel corso dell'anno attingendo alle capacità assunzionali derivanti dalle cessazioni di cui al prospetto precedente, nella misura corrispondente alla spesa pari ad € 19.063,80 (il profilo professionale si caratterizza per il possesso del requisito della abilitazione alla conduzione di macchine operatrici complesse (Operatore MMT) ed è addetto alla manutenzione del verde, delle strade, delle piazze e degli spazi pubblici in genere – a titolo esemplificativo taglio erba, potatura siepi, potatura alberi, piantumazioni, diserbi, riporti terra e semine, manutenzione arredi giardini, piccola manutenzione giochi per bambini, manutenzione recinzioni, muretti, pavimentazioni e cordonature, preparazione e posa dei cartelli dei giardini; interventi straordinari di ripristino buche, sistemazione cordoli e barriere, posizionamento transenne; approntamento e segnalazione attività di cantieri per posizionamento cartelli stradali, tracciatura segnaletica orizzontale su superficie stradale, piccola manutenzione impianti).

Nel 2020 l'amministrazione procederà alle assunzioni necessarie alla copertura dei posti che si renderanno vacanti nel corso del 2019, in applicazione della citata normativa che consente il turn - over al 100% con decorrenza 2019, con riserva dell'eventuale copertura, entro il corrente anno, delle esigenze di personale mediante processi di mobilità, caratterizzate dalla neutralità della spesa o, comunque, in via temporanea, con ricorso anche alle forme flessibili previste dall'ordinamento (convenzioni ex art. 14 CCNL 2004 o comando).

2. Conferma dotazione organica.

Le nuove disposizioni di cui ai commi 1 e 3 dell'art. 6 del D.lgs. 165/2001 disciplinano la definizione della consistenza della dotazione organica.

- (Comma 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";
- (Comma 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.

La dotazione organica viene confermata per il triennio 2019 - 2021 nella consistenza attuale di cui al successivo prospetto:

SEGRETARIO COMUNALE			
Servizio	**Denominazione**	**Uffici**	**Dipendenti**
1	Affari Generali- Segreteria - Amministrazione	Segreteria - Affari Generali - Contenzioso	N. 1 Istruttore Amministrativo cat. C1 ful time
2	Demografico - Welfare	Demografico - Welfare - Patrimonio	N. 1 Istruttore Direttivo Cat. D1 full time
3	Economico Finanziario	Economico - Finanziario - Tributi - Informatico	N. 1 Istruttore Direttivo categoria D1 full time N. 1 collaboratore amministrativo Cat. B1 full time
4	Urbanistica	Urbanistica - Edilizia Privata	N. 1 Collaboratore Terminalista Cat. B full time
5	Lavori Pubblici	Lavori Pubblici - Igiene Pubblica	N. 1 Istruttore Direttivo D1 full time N. 1 operaio professionale autista Cat. B3 full time ***(vacante)*** N. 1 Collaboratore amministrativo B1 full time
6	Vigilanza	Polizia Urbana e Amministrativa	n. 2 Istruttori di polizia municipale Cat. C1 part - time 30 ore settimanali

3. Risorse finanziarie destinate all'attuazione del Piano.

Ai sensi del già citato art. 6 comma 2, ultimo periodo, del D.lgs. 165/2001, secondo cui "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", si ritiene di evidenziare il dettaglio delle risorse finanziarie destinate al finanziamento del personale nel triennio 2019 – 2021:

SPESE PERSONALE ANNO 2019

1	Retribuzioni lorde personale a **tempo indeterminato**, compreso il segretario comunale	Int. 01	€ 30.819,87	€ 454.688,70
2	Retribuzioni lorde personale a **tempo determinato**	Int. 01	€	€
3	**Collaborazioni coordinate e continuative**		€	€
4	Altre spese per personale impiegato con forme flessibili di lavoro		€	€
5	Spese per personale utilizzato in convenzione (quota parte di costo effettivamente sostenuto)		€	€
6	Spese per personale in comando presso l'ente		€	€
7	Incarichi dirigenziali *ex* art. 110, comma 1 e comma 2, TUEL		€	€
8	Personale uffici di staff *ex* art. 90 TUEL		€	€
9	Spese per il personale con contratto di formazione e lavoro		€	€
10	Oneri contributivi a carico ente		€	€
11	Spese per la previdenza e l'assistenza delle forze di P.M. e per i progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del Codice della strada		€	€
12	IRAP	Int. 07	€ 2.208,21	€ 34.500,00
13	Oneri per lavoratori socialmente utili		€ 209.22	€ 1.000,00
14	Buoni pasto		€	€
15	Assegno nucleo familiare		€	€
16	Spese per equo indennizzo		€	€
17	Spese per soggetti utilizzati a vario titolo senza estinzione del rapporto di pubblico impiego in strutture e organismi variamente partecipati o comunque facenti capo all'ente		€	€
18	Altro		€	€

19	**A) TOTALE SPESE DI PERSONALE (voci da 1 a 18)**	€ 33.236,30	€ 481.188,70

A DETRARRE (ai fini della dimostrazione del rispetto del limite di spesa media triennio 2011 – 2013)

1	Spese per straordinario elettorale a carico di altre amministrazioni		€ *14.000,00*
2	Spese sostenute per categorie protette *ex* L. n. 68/1999 (nei limiti della quota d'obbligo)	Circ. RGS 9/06	€
3	Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa previsione di legge		€
4	Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	Circ. RGS 9/06	€
5	Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate.		€
6	Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali		€ *9.000,00*
7	Diritti di rogito segretario, incentivi di progettazione, incentivi recupero evasione ICI		€ *3.000,00*
8	Spese per la formazione	Circ. RGS 9/06	€ *1.000,00*
9	Spese per missioni	Circ. RGS 9/06	€ *1.150,00*
10	Spese per il personale comandato o utilizzato in convenzione da altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso a carico dell'ente utilizzatore		€
11	Spese personale stagionale finanziato con quote dei proventi per violazioni al C.d.S.		€
12	Spese per l'assunzione di personale *ex* dipendente dei Monopoli di Stato		€
13	Maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007[1]		€
14	Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circ. Ministero Economia e Finanze n. 16/2012)		€
15	Spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa *ex* art. 3-bis, c. 8 e 9		€

	del D.L. n. 95/2012[2]		
16	*Altro (recupero spesa cat. B1 assunto con procedura di mobilità – personale eccedentario Regione Abruzzo. La spesa non viene detratta poiché figurativamente imputata alle spese del personale, ai fini del calcolo delle reali possibilità degli spazi di spesa del personale entro i limiti della media 2011 – 2013).*	*€ (28.552,64)*	€ 0,00
17	**B) TOTALE SPESE ESCLUSE (voci da 1 a 16)**		€ 28.150.00

	C) SPESA DI PERSONALE ANNO 2019 (A - B)		€ 453.038,70

Il prospetto di cui sopra è espressivo anche della programmazione delle spese del personale anni 2020/2021.

4. Dettaglio del Piano delle assunzioni nel triennio considerato.

2019

Copertura, mediante concorso pubblico, del posto di "operario professionale autista" a tempo indeterminato cat. B3 full time presso l'Area Lavori Pubblici, previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs. n. 165/2001. Il profilo professionale si caratterizza per il possesso del requisito della abilitazione alla conduzione di macchine operatrici complesse (Operatore MMT) ed è addetto alla manutenzione del verde, delle strade, delle piazze e degli spazi pubblici in genere (con riserva della copertura, entro il corrente anno, delle esigenze di personale eventualmente emergenti mediante processi di mobilità, caratterizzate dalla neutralità della spesa o, comunque, in via temporanea, con ricorso anche alle forme flessibili previste dall'ordinamento - convenzioni ex art. 14 CCNL 2004 o comando).

2020

Copertura dei posti in dotazione organica che si renderanno vacanti nel corso del 2019.

2021

Copertura dei posti in dotazione organica che si renderanno eventualmente vacanti nel corso del 2020.

5. Rapporti di lavoro flessibile

Non sussistono rapporti di lavoro a tempo determinato, né se ne prevede l'attivazione nel triennio 2019 – 2021.

6. Programmazione degli incarichi di collaborazione

Infine, per quanto attiene alla programmazione degli incarichi di collaborazione previsti dall'art. 3, comma 56, della legge n. 244/2007, esso è pari a € 0,00 per il triennio 2019/2021. Si dà atto che per gli incarichi legali di rappresentanza e difesa in giudizio, non preventivabili per loro stessa natura, le risorse per il conferimento sono previste nel capitolo del bilancio 138/1.

Del che si è redatto il presente verbale, che letto e confermato viene qui sottoscritto:

IL SINDACO
Dott.ssa Antonella BUFFONE

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Francesco CERASOLI

SI ATTESTA

- Che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio elettronico comunale in data odierna per rimanervi quindici giorni consecutivi.

Balsorano, lì 15 MAR. 2019

L'ISTRUTTORE AMMNISTRATIVO
Dott. Diego BINERI