



COMUNE DI CAROVIGNO

Provincia di Brindisi

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N° 81 del 18/04/2019

**OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
2019/2021 –DEFINIZIONE DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE**

L'anno duemiladiciannove addì diciotto del mese di Aprile alle ore 16:15, nella Sede Municipale, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunita la Giunta Comunale.

Presiede Il Sindaco Dott. Massimo Vittorio Lanzilotti.

All'appello risultano:

N°	Qualifica	Nome	Presente	Assente
1	Sindaco	LANZILOTTI MASSIMO VITTORIO	SI	
2	Assessore - Vice Sindaco	PALMA ONOFRIO	SI	
3	Assessore	EPIFANI LOREDANA	SI	
4	Assessore	ORLANDINI LUIGI	SI	
5	Assessore	TATEO ANTONELLA	SI	
6	Assessore	CECERE PIETRO	SI	

PRESENTI: 6

ASSENTI: 0

Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale Il Segretario Generale Dott.ssa Antonella Barletta.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare il seguente argomento :

**OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
2019/2021 –DEFINIZIONE DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE**

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso 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. 165/2001, come da ultimo modificato dal D.lgs. n. 75/2017, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;
- il D.lgs. n. 75/2017 ha riformato le norme in materia di programmazione del fabbisogno del personale, ed in particolare l'articolo 6 del d.lgs. 165/2001, prevedendo che la dotazione organica, rideterminata sulla base delle nuove disposizioni, deve essere allegata al piano del fabbisogno;
- la dotazione organica, sempre alla luce della novella legislativa, è la somma del personale in servizio e delle assunzioni che, nel rispetto delle capacità assunzionali, le amministrazioni hanno inserito nel piano triennale del fabbisogno di personale;
- con le nuove disposizioni, secondo dottrina *“non maturano illegittimità nel caso in cui il piano triennale del fabbisogno disponga assunzioni di unità che non sono ricomprese nella dotazione organica”* in quanto il centro della programmazione della organizzazione dell'ente non è più la dotazione organica ma il piano del fabbisogno;
- l'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 stabilisce che *“Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità ed 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. 89, comma 5, del D.lgs n. 267/2000 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;
- l'art. 91 del D.lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.
- l'articolo 4 *“Disposizioni urgenti in tema di immissione in servizio di idonei e vincitori di concorsi, nonché di limitazioni a proroghe di contratti e all'uso del lavoro flessibile nel pubblico impiego”* della L. 125/2013 di conversione del D.L. n. 101/2013, prevede la possibilità per le Amministrazioni pubbliche di utilizzare, prima di avviare nuovi concorsi, le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate.

In proposito la Funzione pubblica ha chiarito che gli enti territoriali, nel rispetto dei principi generali e della normativa vigente in materia di reclutamento del personale possono attingere a graduatorie concorsuali ancora valide approvate da altre amministrazioni, purchè la medesima graduatoria riguardi concorsi banditi per la copertura di posti inerenti allo stesso profilo e categoria professionale.

La giurisprudenza amministrativa e contabile è concorde nel ritenere che le Amministrazioni Pubbliche possono reclutare le risorse umane attraverso l'utilizzo delle graduatorie vigenti approvate da altre amministrazioni con un accordo che può avvenire anche ex post rispetto al momento dell'indizione della procedura concorsuale e/o della formale approvazione della graduatoria (Si veda Sezione regionale della Corte dei conti Umbria delibera 124/2013).

- l'articolo 33 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'articolo 16 della Legge 183/2011, ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni devono procedere ad una ricognizione annuale delle eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria e sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

- che la condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica;

- che la condizione di eccedenza si rileva dalla impossibilità dell'Ente di rispettare i vincoli dettati dal Legislatore per il tetto di spesa del personale;

Dato Atto 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; detti vincoli sono differenziati a seconda che gli enti locali siano o meno soggetti al patto di stabilità interno, radicalmente rivisto con la legge di stabilità ed in particolare:

- **L'art 1, comma 557 della legge 296/2006 e s.m.i.** dispone: *“Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: 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”*.

- **L'art 1, comma 557-bis della legge 296/2006 e s.m.i.:** *“Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente”*.

- **L'art 1, comma 557-ter della legge 296/2006 e s.m.i.:** *“In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133.”*

- **L'art 1, comma 557-quater della legge 296/2006 e s.m.i.:** *“Ai fini dell'applicazione del comma 55, 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 e quindi triennio 2011/2013”*;

- **L'art. 3 comma 5 e 5-quater del D.L. 90/2014, convertito nella legge 114/2014,** precisa che gli enti locali soggetti al patto di stabilità possono effettuare assunzioni a tempo indeterminato, per il 2015, entro il tetto del 60% della spesa del personale cessato dal servizio nell'anno precedente e per gli anni 2016 e 2017 entro il tetto dell'80% della spesa del personale cessato dal servizio nell'anno precedente, mentre per gli enti locali che hanno un rapporto tra spesa del personale e spesa corrente inferiore al 25%, il tetto di spesa per le nuove assunzioni a decorrere dal 2015 è fissato nel 100% della spesa del personale cessato;

- **la legge di stabilità 2015 (Art.1 comma 424 Legge n. 190 del 23.12.2014),** nonché la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n.1 del 30/01/2015, hanno previsto, tra l'altro che - fintanto che non sarà implementata la piattaforma di incontro di domanda e offerta di mobilità presso il Dipartimento della

funzione pubblica, è consentito alle amministrazioni pubbliche indire bandi di procedure di mobilità volontaria riservate esclusivamente al personale di ruolo degli enti di area vasta;

Fermi restando i vincoli del patto di stabilità interno e la sostenibilità finanziaria e di bilancio dell'Ente, le spese per il personale di area vasta ricollocato non si calcolano, al fine del rispetto del tetto di spesa di cui al comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006;

- **La legge di stabilità 2016 (Legge 208/2015)** ha imposto i seguenti ulteriori limiti alla spesa del personale:

- ✓ art. 1 comma 228, che stabilisce tramite un rimando all'art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014 conv. con Legge 114/2014, che gli Enti Locali già soggetti al patto di stabilità interno, nel triennio 2016/2018 (100% dal 2019) possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale, per ciascun anno, corrispondente ad una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente (da destinare per ora solamente alle assunzioni di personale in sovrannumero degli enti di area vasta). Non sembra intaccata la possibilità di utilizzare i resti delle capacità assunzionali dei tre anni precedenti. La nuova disposizione (comma 228) infatti va a modificare unicamente la percentuale del turn over, così come prevista all'art. 3 comma 5 del DL 90/2014.
- ✓ art. 1 comma 234, che stabilisce che le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità e che l'ufficialità del completamento di ricollocazione è resa nota mediante comunicazione pubblica nel portale della mobilità;

- **l'art. 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78**, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, modificato dall'articolo 4, comma 102, della legge 12 novembre 2011, n. 183 (legge di stabilità 2012), il quale pone quale tetto di spesa, per forme flessibili di lavoro, il 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 ovvero, nel caso in cui nell'anno 2009 non siano state sostenute spese, nel 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009;

- **l'art. 11 comma 4 bis del D.L. 90/2014, che ha introdotto il settimo periodo del comma 28 dell'art. 9 del D.L. 78/2010** e che prevede che le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9 comma 28 in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, 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'art. 1 della Legge 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009;

- che la **Corte dei Conti Sezione delle Autonomie con deliberazione n. 2 del 09/02/2015** ha risolto i dubbi interpretativi relativi al predetto comma 4 bis e quindi confermando in diritto che gli enti virtuosi non possono superare il tetto del 100% della spesa per le assunzioni flessibili del 2009;

- **l'art.16, comma 1-quater del D.L. n. 113/2016, convertito nella legge n. 160/2016**, con il quale è stato modificato l'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010, convertito dalla legge n. 122/2010, prevedendo in particolare che *“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 tetto di spesa per il personale è determinato ai sensi del comma 557 quater della legge n. 296/2006 e comprende tutte le voci che concorrono alla sua formazione, tranne quelle espressamente escluse sulla base del dettato normativo o delle interpretazioni consolidate e la cui elencazione troviamo nel modello di relazione al conto consuntivo che i revisori dei conti devono inviare annualmente alla sezione regionale di controllo della Corte dei Conti. Tra le voci escluse dal calcolo del tetto di spesa del personale si segnalano gli oneri per le assunzioni flessibili dei vigili finanziate dai proventi delle sanzioni del codice della strada, gli oneri rimborsati all'ente da parte di altre amministrazioni che utilizzano personale in comando e/o in convenzione, quelli per le cd categorie protette entro la quota d'obbligo, quelle per i maggiori oneri derivanti dai rinnovi

contrattuali etc. Il tetto di tale spesa è fissato per gli enti che erano assoggettati al patto di stabilità negli oneri sostenuti allo stesso titolo nel triennio 2011/2013;

- da ultimo, le disposizioni dettate dal **D.L. n. 14 del 20.02.2017 come convertito nella L. n. 48 del 18.04.2017, nonché dal D.L. n. 50 del 24.04.2017 come convertito nella L. n. 96 del 21.06.2017**, che hanno aumentato le capacità assunzionali a tempo indeterminato degli enti locali prevedendo, tra l'altro, che i comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti e con rapporto dipendenti/popolazione inferiore all'art. 263, c. 2 del D.lgs. n. 267/2000 hanno le seguenti facoltà assunzionali su base annua, determinate dalle cessazioni dell'anno precedente e dall'utilizzo dei resti del triennio precedente:

- ✓ anno 2017: il 75% della spesa dei cessati 2016;
- ✓ anno 2018: il 75% spesa dei cessati 2017, percentuale che sale al 90% per i comuni che hanno un rapporto tra dipendenti e popolazione in linea con quello previsto per gli enti dissestati e che lasciano spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% delle entrate correnti;
- ✓ anno 2019: il 100% spesa cessati 2018;

- le disposizioni di cui al **D.lgs 75/2017**

- disposizioni introdotte dal **decreto 4/2019, pubblicato in G.U. il 28 gennaio 2019**, riguardante le nuove disposizioni in materia di accesso al trattamento di pensione, meglio note come "quota cento";

Considerato che, con riferimento alle possibilità assunzionali a tempo indeterminato previste dalle vigenti norme:

- ✓ sono equiparate a nuove assunzioni le eventuali ricostituzioni di rapporti di lavoro di dipendenti, disposte ai sensi del vigente CCNL;
- ✓ tra i "cessati" debbono essere conteggiati esclusivamente i dipendenti con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- ✓ la mobilità volontaria è da considerare "neutra" se operata tra enti soggetti entrambi a vincoli sulle assunzioni e, pertanto, in uscita non deve essere conteggiata tra le cessazioni così come in entrata non deve essere considerata tra le assunzioni;
- ✓ la spesa di ogni singola cessazione dell'anno precedente deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di effettiva cessazione dal servizio;
- ✓ la spesa di ogni assunzione con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in analogia a quanto precedentemente indicato, deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di assunzione prevista nello strumento di programmazione;

Verificato il ripristino delle ordinarie facoltà di assunzione per tutte le categorie di personale nella Regione Puglia, come espressamente sancito nella nota n. 66110 del 13 dicembre 2016 dell'Ufficio per l'organizzazione ed il lavoro pubblico presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica.

Richiamata:

- la delibera n. 280 del 29.12.2016 con la quale si è approvata la modifica alla dotazione organica dell'ente, nonché il programma triennale del fabbisogno del personale per gli anni 2017/2018/2019;

- la delibera C.C. n. 55 del 21/12/2015 con cui è stato approvato il DUP (Documento Unico di Programmazione) per il triennio 2016/2018 e successiva nota di aggiornamento di cui alla delibera C.C. n. 16 del 31/5/2016

- la delibera C.C. n. 20 del 15/11/2018 con cui è stato approvato il DUP (Documento Unico di Programmazione) per il triennio 2019/2021

- la delibera Giunta comunale n. 50 del 11/03/2019, con la quale è stata approvata la destinazione dei proventi delle sanzioni amministrative per violazioni al C.d.S per l'anno 2019, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 208 del codice della strada, determinando ai sensi del comma 4 bis del citato articolo la quota di detti proventi da destinare ad assunzioni stagionali a progetto nelle forme di contratti a tempo determinato;
- la delibera commissariale adottata con i poteri del consiglio comunale n. 158 del 27/06/2018 con cui il comune ha approvato il conto consuntivo 2017;

Vista la relazione predisposta dal funzionario responsabile del servizio risorse umane (allegato A) ove si addivene alla costruzione del programma del fabbisogno del personale per il triennio 2019/2021, previa ricostruzione della capacità assunzionale dell'ente in ragione delle vigenti disposizioni normative, delle cessazioni intervenute e di quelle programmate per il triennio in corso.

Verificato

- che il rapporto dipendenti/popolazione residente del comune di Carovigno, riferito ai dati rilevati al 31/12/2018, è pari 1/337, quindi non supera il rapporto dipendenti popolazione previsto per gli enti dissestati e strutturalmente deficitari dal decreto Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017;
- che nell'anno 2018 l'ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013 e che tale rispetto è previsto anche per il 2019 e per gli anni 2020 e 2021;
- che l'ente ha rispettato nell'anno 2018i vincoli del pareggio di bilancio e che la relativa attestazione è stata trasmessa alla Ragioneria Generale dello Stato il 28/03/2019;
- che il rispetto dei vincoli del pareggio di bilancio è previsto anche per l'anno 2019;
- che il comune ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. n. 66/2014;
- che ai sensi dell'articolo 9, comma 1 quinquies, del D.L. n. 113/2016 il comune ha trasmesso alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche i dati richiesti dalla citata disposizione;
- che la spesa per lavoro a tempo determinato sostenuta nell'anno 2009 è pari a complessivi € 87.737,70

Dato atto che da ultimo in data in data 14/03/2019 si è svolto il comitato di direzione dei funzionari titolari di P.O., coordinato dal Segretario generale, con la presenza congiunta delle RSU, le cui risultanze sono riportate nel verbale in atti e di seguito sintetizzate:

- *è stato preliminarmente accertato che non emergono condizioni di eccedenza di personale, nella considerazione che tutti i dipendenti a tempo indeterminato sono impegnati per lo svolgimento di compiti necessari al funzionamento dell'Ente e che, anzi, risulta l'esigenza di rafforzamento del personale in servizio per una gestione almeno ordinaria delle attività svolte;*
- *che alla luce delle cessazioni registrate dal 1/7/2014 alla data odierna si evidenzia la difficoltà di assicurare per l'ente un livello minimo dei servizi compresi gli adempimenti obbligatori per legge.*
- *emerge una situazione di sempre maggiore carenza di personale rispetto ai rilevanti e nuovi adempimenti che scaturiscono dalle frequenti innovazioni legislative.*
- *con riferimento alle condizioni di soprannumero non vi è la presenza nell'ente di personale in servizio extra dotazione organica.*
- *è stata licenziata la proposta di programma triennale del fabbisogno di personale 2019/2021*

Preso atto del programma triennale del fabbisogno di personale 2019/2021 riportato nella allegata relazione, che tiene conto degli indirizzi e direttive impartite dall'amministrazione comunale, delle proposte emerse dal tavolo del comitato di direzione in data 14/03/2019, nonché redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento in materia di spesa del personale e da ultimo nel rispetto del D.lgs. 75/2017.

Ritenuto di attuare il programma del fabbisogno 2019/2021 con le modalità e nei termini nello stesso indicati, facendo anche ricorso, ove previsto, all'attivazione dei procedimenti di convenzione con altri enti del comparto per l'utilizzo delle graduatorie a tempo indeterminato.

Preso atto del prospetto riguardante la dotazione organica, come riportata nella allegata relazione, che coerentemente con quanto disposto dal nuovo testo dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001 e delle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA, emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018 in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, è la risultante della sommatoria dei posti del personale in servizio e di quello di cui è programmata l'assunzione nel rispetto delle capacità assunzionali

Richiamato l'art. 19, c. 8, della L. n. 448/2001 che recita: *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a alle principio siano analiticamente motivate”*

Dato atto che preliminarmente all'adozione del presente atto è stata acquisita la certificazione favorevole da parte del Collegio dei Revisori, come da verbale in atti n°14 del 15.04.2019, acquisito al protocollo generale dell'ente al n° 10136 in data 10/04/2019;

Richiamato l'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, l'articolo 39 della legge n. 449/1997 e il vigente CCNL in tema di relazioni sindacali;

Rilevato che la proposta di fabbisogno di personale è stata oggetto di informativa sindacale come da incontro con le RSU in data 14/03/2019;

Ricordato che, ai sensi dell'art. 30, c. 2 bis, D.lgs. n. 165/2001 il Comune, *“prima di procedere all'espletamento delle procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, deve attivare le procedure di mobilità volontaria di cui al comma 1 ...”*, nonché a sensi dell'art. 34-bis, comma 1 del medesimo decreto, la mobilità obbligatoria con comunicazione diretta ai soggetti di cui all'articolo 34, commi 2 e 3;

Ritenuto pertanto di aver adempiuto agli obblighi di legge e, quindi poter procedere all'approvazione della presente programmazione;

Visti:

- il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

- il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato ed integrato dal D.Lgs. 1 agosto 2011, n. 141;
- il D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122;
- la legge 12 novembre 2011, n. 183;
- il D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135;
- la L. n. 215/2013 di conversione del DL n.101/2013;
- il D.L. 24 giugno 2014, n. 90;
- il D.L. n. 113/2016, convertito nella legge n. 160/2016;
- la legge di stabilità 2016 (Legge 208/2015);
- i D.L. n. 14 e 50/2017 e le relative leggi di conversione;
- il D.lgs. n. 75/2017
- lo Statuto comunale
- il Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici;
- con votazione favorevole unanime, resa nelle forme di legge;

DELIBERA

1. Di dare atto che la premessa è parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

2. Di dare atto che, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 33 del D.lgs. 165/2001 e come, peraltro, documentato nel verbale del comitato di direzione del 14/03/2019, presso l'ente Comune di Carovigno non sono attualmente presenti dipendenti in soprannumero o in eccedenza;

3. Di prendere atto e far propria la relazione per la costruzione del programma del fabbisogno del personale per il triennio 2019/2020/2021, nel testo del documento allegato al presente atto sotto la lett. "A" per costituirne parte integrante e sostanziale.

4. Di approvare il programma triennale del fabbisogno di personale a tempo indeterminato e determinato per gli anni 2019/2020/2021, costituito dal piano triennale delle assunzioni a tempo indeterminato e dal piano triennale delle assunzioni a tempo determinato, quale risultante dai prospetti riportati nella allegata relazione e di seguito riprodotti

PIANO ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO ANNO 2019							
budget	cat.	unita'	profilo professionale	full/part time	modalita' di reclutamento	spesa annua	economia budget
	C	3	Istruttore tecnico/geometra	Full time	Trasformazione da part time (24 ore settimanali) a full time (36 ore settimanali)	30.714,12	
	C	3	Istruttore agente p.m.	Full time	Trasformazione da part time (20 ore settimanali) a full time (36 ore settimanali)	43.016,25	
	D	2	Istruttore direttivo amministrativo	Full time	Trasformazione da part time (30 ore settimanali) a full time (36 ore settimanali)	11.139,55	

326.958,05 (79.203,05 + 247.755,03)	D	1	Istruttore contabile direttivo	Full time	Scorrimento graduatoria del Comune di San Vito dei Normanni con il quale risulta già sottoscritta apposita convenzione	33.418,66	2.360,60
	C	2	Istruttore contabile	Part time 30 ore/settimanali	Scorrimento graduatoria del Comune di Cisternino con il quale risulta già sottoscritta apposita convenzione	51.190,20	
	B3	2	Collaboratore amministrativo	Full time	Selezioni a mezzo Centro per l'impiego	57.562,50	
	C	1	Istruttore amministrativo	Full time	Selezione e/o scorrimento graduatorie altri enti, previo espletamento procedure di mobilità ai sensi di legge	30.714,12	
	C	1	Istruttore tecnico geometra	Full time		30.714,12	
	C	1	Agente P.M.	Full time		32.262,19	
	C	2	Progressioni verticali per come previste per il triennio 2018/2020 dal D.lgs. 75/2017 nel tetto massimo di 1/5 dei posti messi a concorso per ogni categoria			3.865,74	
	TOTALE SPESE						

PIANO ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO ANNO 2020							
budget	cat	unita'	profilo professionale	full/part time	modalita' di reclutamento	spesa annua	economia budget
265.231,17 (262.870,57 + 2.360,60)	D	1	Istruttore contabile tecnico - ingegnere	100%	Selezione e/o scorrimento graduatorie altri enti, previo espletamento procedure di mobilità ai sensi di legge	33.418,66	13.722,26
	D	1	Istruttore contabile amministrativo - avv.to	100%		33.418,66	
	C	1	Istruttore contabile	Full time		30.714,12	
	C	1	Istruttore contabile tecnico geometra	Full time		30.714,12	
	C	1	Istruttore amministrativo	Full time		30.714,12	
	C	1	Agente P.M.	Full time		32.262,19	
	B3	2	Collaboratore amministrativo	Full time	Selezioni a mezzo Centro per l'impiego	57.562,50	
	D	1	Progressioni verticali per come previste per il triennio dal D.lgs. 75/2017 nel tetto massimo di 1/5 dei posti messi a concorso per ogni categoria			2.704,54	

PIANO ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO ANNO 2021							
budget	cat	unita'	profilo professionale	full/parte time	modalita' di reclutamento	spesa annua	economia budget
44.436,38 (13.722,26 +30.714,12)	C	1	Istruttore tecnico	100%	Selezione e/o scorrimento graduatorie altri enti, previo espletamento procedure di mobilità ai sensi di legge	30.714,12	13.722,26
						30.714,12	

PIANO ASSUNZIONI TEMPO DETERMINATO ANNO 2019							
note	mensilità	Cat.	profilo professionale	full/part time	modalita' di reclutamento	di	spesa
Voci non soggette al limite spesa lavoro flessibile 2009	12 mensilità	D1	Funzionario direttivo contabile	Full time	Art. 110 tuel 267/2000		49.947,17
	12 mensilità	D1	Funzionario direttivo tecnico/ingegnere	Full time	Art. 110 tuel 267/2000		47.064,04
Fondi art. 208 cds	7 mensilità	C	Agenti p.m.	Full/part time	Scorrimento graduatoria ente		20.000,00
Voci soggette a limite spesa lavoro flessibile 2009 (€ 87.737,70)	Assunzione n. 1 unità con contratto a tempo determinato parte time ex articolo 90 Tuel 267/2000, da inserire nello staff del sindaco						15.000,00
	6 mensilità	C	Istruttore tecnico	Full/part time	Scorrimento graduatoria altri enti		16.000,00
	9 mensilità	C	Agenti p.m.	Full/part time	Scorrimento graduatoria ente		26.600,00
	4 mensilità	C	Agenti p.m.	part time			7.000,00
TOTALE SPESA							181.611,00

PIANO ASSUNZIONI TEMPO DETERMINATO ANNO 2020							
note	mensilità	Cat.	profilo professionale	full/part time	modalita' di reclutamento	di	spesa presunta massima annua
Voci non soggette al limite spesa lavoro flessibile 2009	12 mensilità	D1	Funzionario direttivo contabile	Full time	Art. 110 tuel 267/2000		49.947,17
	12 mensilità	D1	Funzionario direttivo tecnico/ingegnere	Full time	Art. 110 tuel 267/2000		47.064,04
Fondi art. 208 cds	7 mensilità	C	Agenti p.m.	Full/part time	Scorrimento graduatoria ente		20.000,00
Voci soggette a limite spesa lavoro flessibile 2009 (€ 87.737,70)	Assunzione n. 1 unità con contratto a tempo determinato parte time ex articolo 90 Tuel 267/2000, da inserire nello staff del sindaco						15.000,00
	6 mensilità	C	Istruttore tecnico	Full/part time	Scorrimento graduatoria altri enti		16.000,00
	4 mensilità	C	Agenti p.m.	part time			7.000,00
TOTALE SPESA							154.400,00

PIANO ASSUNZIONI TEMPO DETERMINATO ANNO 2021							
note	mensilità	Cat.	profilo professionale	full/part time	modalità di reclutamento	spesa presunta massima annua	
Voci non soggette al limite spesa lavoro flessibile 2009	12 mensilità	D1	Funzionario direttivo contabile	Full time	Art. 110 tuel 267/2000	49.947,17	
	12 mensilità	D1	Funzionario direttivo tecnico/ingegnere	Full time	Art. 110 tuel 267/2000	47.064,04	
Fondi art. 208 cds	7 mensilità	C	Agenti p.m.	Full/part time	Scorrimento graduatoria ente	20.000,00	
Voci soggette a limite spesa lavoro flessibile 2009 (€ 87.737,70)	Assunzione n. 1 unità con contratto a tempo determinato parte time ex articolo 90 Tuel 267/2000, da inserire nello staff del sindaco					15.000,00	38.000,00
	6 mensilità	C	Istruttore tecnico	Full/part time	Scorrimento graduatoria altri enti	16.000,00	
	4 mensilità	C	Agenti p.m.	part time		7.000,00	
TOTALE SPESA						154.400,00	

5. Di dare atto che il suddetto programma del fabbisogno, costituisce modifica ed integrazione del precedente programma da ultimo approvato con delibera G.C. n. 67 del 29/03/2018;

6. Di dare atto che il suddetto programma è stato elaborato e redatto in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica, è improntato al criterio di riduzione della spesa e rispetta tutti i parametri e vincoli di spesa previsti dalla vigente normativa che disciplina la materia, avendo verificato in particolare:

- che nel corso dell'esercizio finanziario 2018 il rapporto dipendenti/popolazione risulta pari a 1/343, rispetto al rapporto (1/158) fissato dal D.M. 10/04/2017 con riferimento ai comuni della fascia demografica compresa tra 10.000/19.900 abitanti;
- che nell'anno 2018 l'ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013 e che dagli strumenti di programmazione economico/finanziaria, tale rispetto è previsto anche per il 2019/2020/2021;
- che l'ente ha rispettato nell'anno 2018 i vincoli del pareggio di bilancio e che la relativa attestazione è stata trasmessa alla Ragioneria Generale dello Stato entro il 28 marzo 2019;
- che il comune ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. n. 66/2014;
- che ai sensi dell'articolo 9, comma 1 quinquies, del D.L. n. 113/2016 il comune ha trasmesso alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche dei dati richiesti dalla citata disposizione;
- che la spesa di personale per lavoro flessibile, ove previsto, è contenuta nei limiti di analoga spesa sostenuta nell'anno 2009, pari a complessivi € 87.737,70

7. Di dare atto che la nuova dotazione organica, ai sensi delle previsioni di cui al nuovo testo dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, risulta essere quella riportata al paragrafo 4.3 della allegata relazione, quale risultante dalla sommatoria del personale in servizio e delle assunzioni programmate nel rispetto delle capacità assunzionali
8. Di demandare al responsabile del servizio personale gli adempimenti necessari all'attuazione del presente programma.
9. Di trasmettere copia del presente atto alle OO.SS.
10. Di trasmettere la presente deliberazione, ai sensi dell'art.3, comma 89, legge n.350/2003, al Ministero dell'Economia e delle Finanze e al Dipartimento della Funzione Pubblica.
11. Di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi dell'articolo 134, comma 4 del D.lgs. 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco
Dott. Massimo Vittorio Lanzilotti
Firmato Digitalmente

Il Segretario Generale
Dott.ssa Antonella Barletta
Firmato Digitalmente