



# COMUNE DI RIVODUTRI

Provincia di Rieti

VERBALE ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 8 DEL 31-01-2019

**Oggetto: Programmazione fabbisogno del personale 2019/2021**

L'anno **duemiladiciannove** addì **trentuno** del mese di **gennaio** alle ore **10:00** in Rivodutri e nella Sede Comunale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori:

	Presenti	Assenti
<b>Pelagotti Barbara</b>	<b>P</b>	<b>Sindaco</b>
<b>BOSI Marcello</b>	<b>P</b>	<b>Vice-Sindaco</b>
<b>PANICONI Michele</b>	<b>P</b>	<b>Assessore</b>

Partecipa alla seduta Il Segretario Comunale **Dott.ssa Ida Modestino**

Il Presidente **Barbara Pelagotti** in qualità di Sindaco dichiarata aperta la seduta dopo aver constatato il numero legale degli intervenuti, passa alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

E' dato atto che sulla proposta della presente deliberazione sono stati espressi i pareri di cui all'art.49, comma 1° del D.Lgs.vo 18.08.2000, n° 267 di seguito riportati.

## 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;

Che 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;

Che 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;

Che 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;

Che 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;

Dato Atto che nelle more dell'emanazione delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs. n. 75/2017, occorre in ogni caso adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

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), ha introdotto dall'1/1/2012 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;

Ritenuto necessario, pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale, di procedere alla revisione della dotazione organica e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

Dato atto che dalla dotazione organica dell'Ente, intesa come personale in servizio, (così come risulta dall'all. 1), non si rilevano situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Considerati i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Vista la normativa vigente in materia di assunzioni nel triennio 2019-2021;

Considerato che nell'anno 2017 si è verificata n. UNA cessazione di personale dipendente Cat. D, profilo professionale Istruttore Direttivo corrispondente ad un importo di € 54.198,00, non ancora ricoperto;

Dato atto, altresì, che l'attuale formulazione dell'art. 1 comma 228 della Legge 160/2016 ha introdotto un regime di ulteriore favore per i Comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti, prevedendo la possibilità di utilizzare il 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente in luogo della ordinaria percentuale del 25% introdotta dalla legge di Stabilità 2016, qualora il rapporto tra spesa di personale e media entrate correnti del triennio precedente sia inferiore al 24%;

Considerato che il rapporto personale/popolazione al 31-12-2018 risulta essere pari a 1/152, inferiore a quello previsto dal D.M. 10 aprile 2017 (1/128);

Ritenuto che sussistono margini assunzionali riferiti agli anni 2018-2020;

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);

Considerata la necessità di prevedere per il triennio 2019-2020-2021, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, le seguenti sostituzioni di personale cessato (Allegato 2 – Programmazione del personale)

Ritenuto altresì di prevedere anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro

flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;

Richiamato l'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità nel 2015 (ora soggetti al "pareggio di bilancio", come previsto dalla Legge di Stabilità 2016);

Verificato inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

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 per la dotazione organica dell'Ente non è previsto il rispetto delle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

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

Visto l'allegato organigramma (Allegato 3) nel quale sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna, le posizioni organizzative;

Richiamato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con propria deliberazione C.C 65/2001.

Richiamato altresì il C.C.N.L. vigente,

Dato atto che sarà fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 6, comma 1, del Dlgs n. 165/2001 e sommi;

Dato atto che sulla presente proposta sono stati espressi i previsti pareri dal Dlgs n. 267/00;

Con voti favorevoli unanimi FAVOREVOLI

## DELIBERA

PER TUTTO QUANTO IN PREMESSA

PRENDERE atto della DOTAZIONE ORGANICA – intesa come numero di dipendenti in servizio - (ALLEGATO 1) effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni;

APPROVARE l'allegato ORGANIGRAMMA; (ALLEGATO 2)

DARE ATTO che dalla ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;

APPROVARE il piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021 (ALLEGATO 3) nel quale vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo determinato, l'assunzione a tempo determinato della seguente figura: categoria D1, Profilo professionale Istruttore Direttivo Amministrativo da effettuarsi secondo le prescritte procedure ordinarie di reclutamento, dando atto che sono state già esperite la procedure di mobilità ai sensi degli artt. 30, comma 2-bis, e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001;

DARE ATTO, altresì, che è stata verificata l'assenza nell'Ente di vincitori e/o idonei nelle graduatorie vigenti, secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013;

DARE ATTO che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale;

CON separata ed unanime VOTAZIONE FAVOREVOLE rendere la presente immediatamente eseguibile.



**DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2019**

**SETTORE AMMINISTRATIVO N. 2 UNITA' LAVORATIVA**

N.1 Esecutore part-time (50%) Categoria B, posizione economica B3

N.1 Esecutore amministrativo ( cuoca ) part-time (70%) Categoria B, posizione economica B2

**SETTORE CONTABILE: N. 1 UNITA' LAVORATIVA**

N. 1 Istruttore Direttivo Contabile Cat. D posizione economica D5

**SETTORE TECNICO: N. 6 UNITA' LAVORATIVE**

N. 1 Istruttore Direttivo Cat. D posizione economica D1

N. 1 Istruttore Cat. C posizione economica C4 a tempo parziale 50%

N. 1 Istruttore Cat. C posizione economica C a tempo determinato – full-time (assunzione in deroga – DL n. 186/2016)

N. 1 Operaio specializzato, Autista scuolabus, cat. B posizione economica B6

N. 1 Operaio – Autista mezzi pesanti cat. B posizione economica B4

N. 1 Operaio generico part-time (66,67%) cat. A posizione economica A3

N.1 Operaio/inserviante part-time (50%) Categ.A posizione economica A3

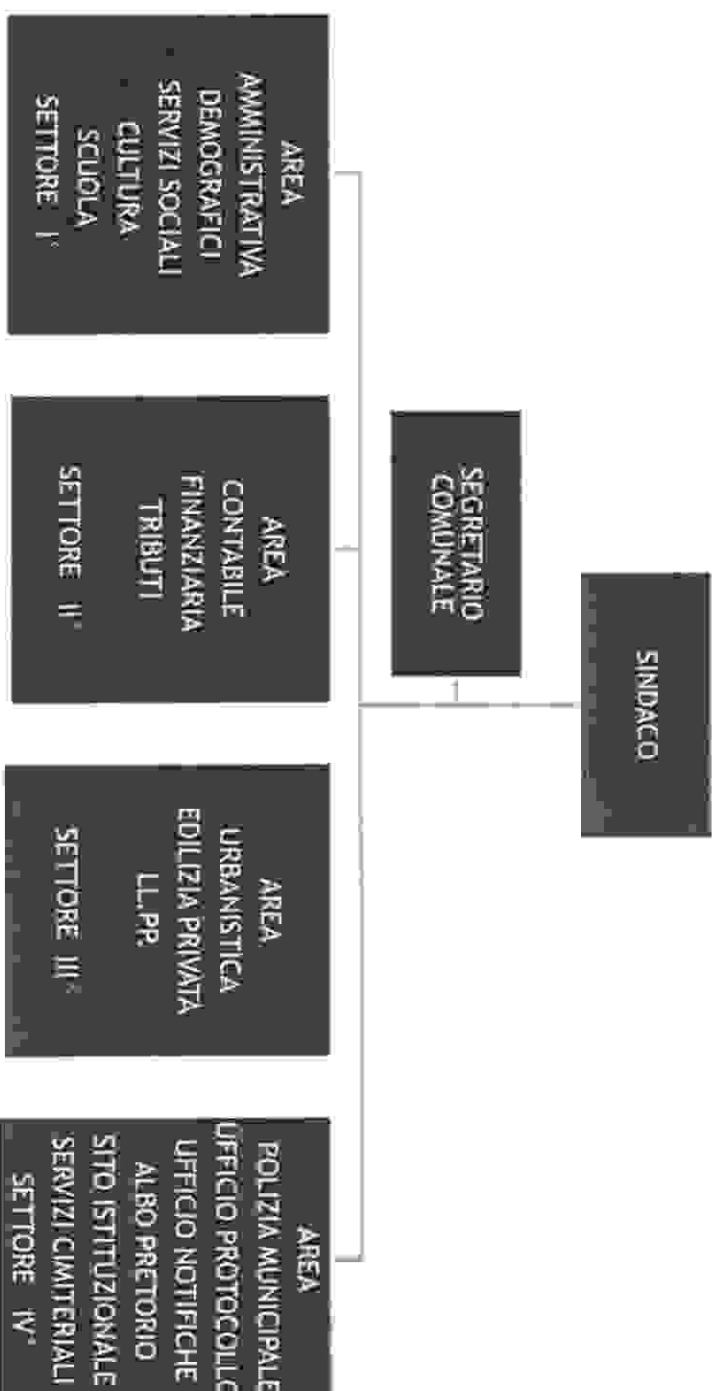
**SETTORE VIGILANZA: N 2 UNITA' LAVORATIVA**

N. 1 Specialista di vigilanza cat. D posizione economica D4

N. 1 Esecutore part-time (50%) cat. B posizione economica B3

# ORGANIGRAMMA DEL COMUNE DI RIVODUTTRI

ALLEGATO 2





**FABBISOGNO PERSONALE 2019-2021**

**SETTORE AMMINISTRATIVO N. 3 UNITA' LAVORATIVA**

N.1 Istruttore Direttivo Amministrativo categoria D, posizione economica D1 (non coperto) tempo determinato;

N.1 Esecutore part-time (50%) Categoria B, posizione economica B3 (coperto)

N.1 cuoco part-time (70%) Categoria B, posizione economica B2 (coperto)

**SETTORE CONTABILE: N. 1 UNITA' LAVORATIVA**

N. 1 Istruttore Direttivo Cat. D posizione economica D5 (coperto )

**SETTORE TECNICO: N. 6 UNITA' LAVORATIVE**

N. 1 Istruttore Direttivo Cat. D posizione economica D1 (coperto)

N. 1 Istruttore Cat. C posizione economica C4 a tempo parziale 50% (coperto)

N. 1 Istruttore Cat. C posizione economica C a tempo determinato – full-time (assunzione in deroga – DL n. 186/2016)

N. 1 Operaio specializzato, Autista scuolabus, cat. B posizione economica B6 (coperto)

N. 1 Operaio – Autista mezzi pesanti cat. B posizione economica B4 (coperto)

N. 1 Operaio generico part-time (66,67%) cat. A posizione economica A3 (coperto)

N.1 Operaio/inseriente part-time (50%) Categ.A posizione economica A3 (coperto)

**SETTORE VIGILANZA: N 2 UNITA' LAVORATIVA**

N. 1 Specialista di vigilanza cat. D posizione economica D4 (coperto)

N. 1 Esecutore part-time (50%) cat. B posizione economica B3 (coperto)