

COPIA

COMUNE DI PONZA
PROVINCIA DI LATINA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.11 Del 31.01.2020	Oggetto: Approvazione “Dotazione Organica - “Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2020/2022” – “Piano Occupazionale 2020/2022-
--------------------------------	---

L'anno Duemilaventi il Trentuno del mese di Gennaio alle ore 12:30 nella Casa Comunale convocata dal Sindaco secondo le solite modalità, si è riunita la Giunta Comunale, con l'intervento dei Signori:

	<i>PRESENTI</i>	<i>ASSENTI</i>
Francesco Ferraiuolo <i>Sindaco</i>	X	
Michele Nocerino <i>Assessore</i>	X	
Giuseppe Mazzella <i>Assessore</i>	X	
Maria Gelsomina Califano <i>Assessore</i>		X
TOTALE	3	1

Partecipa il Segretario Comunale Dr. Raffaele Allocca, che cura la verbalizzazione della seduta.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il Sindaco assume la presidenza, e illustra il punto in discussione.

Comune di Ponza

N. 0000931 31/01/2020



LA GIUNTA COMUNALE

Preso Atto che:

- l'art. 39 della L. 27/12/1997 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 del 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'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., 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. 488 (Legge 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 della spesa di cui all'art. 39 della L. 449/1997 e s.m.i.;
- 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;

Visto l'art. 14, comma 7, del D.L. 78/2010, convertito in Legge 122/2010 che riscrive totalmente l'art. 1, comma 557, della Legge 296/2006, disponendo tra l'altro che "i comuni con popolazione inferiore a 5000 abitanti possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purchè autorizzati dall'amministrazione di provenienza" e che la fattispecie non costituisce un'assunzione con contratto flessibile, ma un migliore utilizzo delle risorse già in forza nel settore pubblico, nei limiti orari di un unico rapporto di lavoro a tempo pieno, non è soggetta ai limiti stabiliti dall'art.9, comma 28, dello stesso D.L. 78/2010;

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165, così come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 25 Maggio 2017, n. 75, che rispettivamente ai commi 2 e 3 testualmente recita:

<< 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 (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché, con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'art. 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'art. 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'art. 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'art. 2, comma 10 bis, del D.L. 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 >>>

Dato Atto che in esecuzione delle linee di indirizzo per la pianificazione di cui all'art. 6 – Ter del D.Lgs. 165/2001 occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati anche al superamento della Dotazione Organica quale strumento statico di organizzazione;

Viste in tal senso le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di Fabbisogno di Personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” (DM 8 Maggio 2018);

Dato Atto che, alla luce delle linee guida emanate, il fabbisogno di personale rappresenta le esigenze dell'Ente sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla missione dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di Finanza Pubblica;
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e alle competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare;

Evidenziato che il processo di indirizzo organizzativo, volto a programmare e definire il proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, è preceduto da un'analisi degli input della produzione, fondata su metodologie di standardizzazione dei bisogni, quantitativi e qualitativi, valutando opportunamente le professionalità presenti e quelle mancanti e contemplando, all'occorrenza, ipotesi di conversione professionale;

Dato atto che la suddetta analisi deve passare anche attraverso la previa individuazione di indicatori e parametri che, partendo da informazioni in possesso o acquisite sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale, di cui all'art. 60 D.Lgs. 165/2001 (SICO), consentano di ottimizzare e razionalizzare quantitativamente e qualitativamente i fabbisogni propri dell'Ente, sviluppando analisi sui processi da gestire nonché sul confronto tra attività e settori di attività, al fine di definire modelli standard di fabbisogno di personale;

Preso atto che sulla base di tale schema l'amministrazione potrà definire una tabella dei fabbisogni articolata su processi, funzioni o attività che necessitano di personale (es: Risorse Umane, Sistemi Informativi, Processi core dell'amministrazione, Sedi Territoriali) e su quali professioni servono, ricorrendo ad una tassonomia standard semplificata il cui schema è un primo passo verso la standardizzazione dei piani dei Fabbisogni, condizione necessaria per pervenire ad un sistema informativo, del lavoro pubblico, condizione necessaria per pervenire ad un sistema informativo, del lavoro pubblico, che si pone al di sopra delle specifiche configurazioni organizzative delle amministrazioni e delle specifiche definizioni giuridico- contrattuali dei profili di ciascuna amministrazione;

Ribadito che in sede di elaborazione dei piani, i profili quantitativi e qualitativi devono, pertanto, convivere ritenendo che, soprattutto in ragione dei vincoli finanziari esterni che incidono sulla quantificazione del fabbisogno, le scelte qualitative diventano determinanti al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane;

Rilevato che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, così come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dal 01.01.2012 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;

Considerato, pertanto, che risulta necessario, prima di definire la programmazione del fabbisogno del personale, procedere alla revisione della Dotazione Organica e contestualmente alla ricognizione del personale in esubero;

Rilevato che nell'ambito della revisione della Dotazione Organica, come sopra definita, è stata effettuata anche la prescritta ricognizione delle eccedenze di personale, dalla quale emerge l'assenza di personale in esubero;

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di Performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33, del D.lgs. 165/2001 e s.m.i.;

Considerati, inoltre, 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;

Valutate le proposte da parte del Segretario Generale dell'Ente, riguardanti i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D.Lgs. 165/2001, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

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% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;

Richiamato l'art. 1, comma 762, della L. n. 208/2015 (legge di Stabilità 2016), il quale ha previsto che dal 2016 tutte le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale, che fanno riferimento al patto di stabilità interno, si intendono riferite ai nuovi obiettivi di finanza pubblica del "pareggio di bilancio", restando ferme le disposizioni di cui all'art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006 e le altre disposizioni in materia di spesa di personale riferite agli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno;

Visto, pertanto, il su richiamato art. 1, comma 562, della legge n. 296/2006 e s.m.i., il quale prevede la possibilità di procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno (garantendo

comunque il turn-over al 100% delle cessazioni, anche di quelle verificatesi dopo il 2006 – delibera Sezioni Riunite n. 57/2010);

Vista la Legge di Bilancio 20 (L. 160 del 27/12/2019) la quale in tema di spesa ed assunzioni conferma le attuali vigenti norme;

Attese le delibere di *G.C. n. 20 del 02.03.2019, n. 100 del 12.07.2019, n. 114 del 16.08.2019 e n. 116 del 24.08.2019*, aventi rispettivamente per oggetto *“Approvazione: Dotazione Organica – Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2019/2021 – Piano Occupazionale 2019/2021”*, *“Modifica Piano Programma Fabbisogno Personale 2019/2021”*, *“Seconda Modifica Piano Programma Fabbisogno Personale 2019/2021”*, *“Modifica e Approvazione Dotazione Organica – Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2019/2021 – Piano Occupazionale 2019/2021”*;

Atteso che dalle risultanze delle sù citate deliberazioni di G.C. emerge che l’ente ha una Capacità Assunzionale da utilizzare per l’anno 2020, di €. 134.726,86 relativamente alla spesa a tempo indeterminato, in quanto, la programmazione di spesa per l’anno 2019 ha inciso solamente per €. 15.349,02 (somma utilizzata per un art. 110 D.Lgs. 267/2000) non essendosi esaurite in toto le procedure di assunzioni previste e che verranno evase nel 2020, e di €. 48.292,15 relativamente alla spesa a tempo determinato;

Atteso che si sono verificate nel corso dell’anno 2019 numero quattro cessazioni di personale (n. 1 Cat. D5 dal 01.10.2019, n. 1 Cat. C5 dal 01.09.2019, n. 1 Cat. A5 dal 01.04.2019, n. 1 Cat. A5 dal 01.09.2019) dal nei termini preventivati nelle più volte citate deliberazioni di *G.C. n. 20 del 02.03.2019, n. 100 del 12.07.2019, n. 114 del 16.08.2019 e n. 116 del 24.08.2019*;

Atteso che:

- con riferimento all’anno 2020, si prevede che, si verificherà n. 1 cessazione di personale dal servizio in Cat. C5 (prevista con decorrenza 01.10.2020 – risparmio spesa €. 7.193,32) per raggiungimento dei requisiti previsti dalla vigente legge in materia di pensione o dimissioni volontarie;
- con riferimento all’anno 2021, si prevede che, si verificherà n. 1 cessazione di personale dal servizio in Cat. A5 (prevista con decorrenza 01.09.2020) per raggiungimento dei requisiti previsti dalla vigente legge in materia di pensione o dimissioni volontarie;
- con riferimento all’anno 2022, si prevede che, si verificherà n. 1 cessazione di personale dal servizio in Cat. C5 (prevista con decorrenza 01.09.2020) per raggiungimento dei requisiti previsti dalla vigente legge in materia di pensione o dimissioni volontarie;

Considerato inoltre, che è possibile prevedere con riferimento al triennio 2020/2021/2022, che oltre alle cessazioni di cui al punto precedente, allo stato attuale non si verificheranno altre cessazioni;

Considerata la necessità di prevedere per il triennio 2020/2021/2022, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, la sostituzione di tutto il personale che si prevede cesserà nel triennio di riferimento;

Considerata altresì la necessità dell’Ente di confermare e prevedere un ampliamento del proprio organico mediante lo sviluppo di un Piano Occupazionale, prevedendo un totale di N. 6 assunzioni di cui:

N. 1 Unità Cat. D – Posizione Economica D1 Secondo Settore (AA.GG.);

N. 1 Unità Cat. C - Posizione Economica C1 nel Primo Settore (Pianificazione e Territorio – Servizio LL.PP./Ambiente/Patrimonio);

N. 1 Unità Cat. C - Posizione Economica C1 nel Terzo Settore (Risorse);
N. 2 Unità Cat. B - Posizione Economica B3 nel Primo Settore (Pianificazione e Territorio);
N. 1 Unità Cat. B - Posizione Economica B1 - P.V. - per esaurimento Cat. A – nel Secondo Settore (AA.GG.);

Atteso l'art. 22, c. 15, del D.Lgs. 75/2017 che da la possibilità, alle Pubbliche Amministrazioni per il triennio 2018/2020 al fine di valorizzare le professionalità interne, di attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, fermo restando che il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20% di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria e che l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'art. 52 del D.Lgs. 165/2001;

Atteso, inoltre, che l'attivazione della predetta N. 1 (una) Progressione Verticale derivante dall'esaurimento della Cat. A rientra nel limite del 20% dei posti previsti nel PTFP come nuove assunzioni consentite per la relativa categoria;

Ritenuto, altresì, che il Comune possa, ove se ne ravvisi la necessità, procedere anche ad 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;

Verificati, inoltre, i presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e che, in particolare, l'Ente rispetta il vincolo di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, della legge 296/2006 e s.m.i.;

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 dalle risultanze su esposte, l'Ente si trova nelle condizioni di avere una Capacità Assunzionale da utilizzare per l'anno 2020 di **€. 141.920,18 relativamente alla spesa a Tempo Indeterminato** (derivanti dalle eccedenze della Capacità Assunzionale 2019 e dalle Cessazioni di Personale previste nel 2020, rispettivamente di €. 134.726,86 e di €. 7.193,32) e di **€. 49.947,15 relativamente alla spesa a Tempo Determinato**;

Rilevato che i posti coperti attualmente sono i seguenti:

Settore	Pianta Organica	Effettivo
Primo Settore: Pianificazione e Territorio	• Categoria D 1	1 Posto Coperto (Art.110 D.Lgs. 267/00)
	• Categoria D 1	1 Posto Coperto (Art.110 D.Lgs. 267/00)
	• Categoria C5	1 Posto Coperto
	• Categoria C1 • Categoria B7 • Categoria B3	1 Posto Coperto 1 Posto Coperto 1 Posto Coperto
Secondo Settore: AA.GG.	• Categoria C1 • Categoria C1 • Categoria A5	1 Posto Coperto 1 Posto Coperto 1 Posto Coperto
Terzo Settore: Risorse	• Categoria C1	1 Posto Coperto
Quarto Settore: S.U.A.P.	• Categoria C1 • Categoria C1	1 Posto Coperto 1 Posto Coperto (attualmente in distacco altro Comune)
Quinto Settore: Polizia Locale	• Categoria C5 • Categoria C1 • Categoria C1 • Categoria C1	1 Posto Coperto 1 Posto Coperto 1 Posto Coperto 1 Posto Coperto
	TOTALE	16 Posti Coperti

Accertato che la deliberazione 11/CONTR/12 adottata dalle Sezioni Riunite della Corte dei Conti, riconosce che per gli enti con struttura organizzativa minima, potrebbero determinarsi situazioni per le quali anche la mancanza di un dipendente può incidere sulla possibilità di assicurare le funzioni fondamentali;

Dato Atto che la Deliberazione 11/ CONTR /12 adottata dalle Sezioni Riunite della Corte dei Conti, riconosce che per gli enti con struttura organizzativa minima, potrebbero determinarsi situazioni per le quali anche la mancanza di un dipendente può incidere sulla possibilità di assicurare le funzioni fondamentali;

Dato Atto che la Sezione Autonome della Corte dei Conti, con Deliberazione n. 25/ SEZAUT/2017/ QMIG, pronunciandosi sulla questione di massima posta dalla Sezione di controllo per la Regione Sardegna con la deliberazione n. 70/2017/ PAR, ha enunciato i seguenti principi di diritto:

a) la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;

b) la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;

c) i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini;

Accertato altresì che le Sezioni Riunite hanno ritenuto che con proprio Regolamento gli Enti Locali, nel rispetto dell'obiettivo di riduzione della spesa per assunzioni temporanee, potrebbero rendere flessibile la previsione normativa adeguandola alle proprie esigenze;

Dato Atto che la Dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla legge 12/03/1999, n. 68;

Dato Atto che tali assunzioni in ogni caso non rientrano tra le quote assunzionali, né nel calcolo del contenimento della spesa del personale di cui all'art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006 e s.m.i.;

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 qualvolta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

Rilevato che ai sensi di tale normativa, il Comune di Ponza è tenuto a rispettare una duplice condizione per procedere ad una nuova assunzione: la cessazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato nell'anno precedente a quella in cui si intende procedere al turn over e il rispetto del tetto di spesa complessivo sostenuta per il personale derivante dagli anni precedenti;

Ritenuto, pertanto, opportuno e necessario, di procedere ad approvare la **Dotazione Organica**, il **Programma Triennale di Fabbisogni del Personale 2020/2022**, appunto con valenza triennale da aggiornare annualmente ed il **Piano Occupazionale**, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spesa di personale e con il quadro normativo vigente, nell'ambito dell'esercizio della competenza giuntale in materia, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi e compatibilmente con le disponibilità finanziarie del bilancio annuale e quindi di fatto in coerenza con gli strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente;

Precisato che il presente programma di assunzioni è suscettibile di ulteriori variazioni ed integrazioni in relazione alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e /o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;

Precisato che l'adozione del PTFP è sottoposta alla preventiva informazione sindacale (art. 6 comma 1, del D.Lgs. 165/2001);

Richiamato l'art. 16 del D.Lgs. 33/2013 Rubricato " Obblighi di pubblicazione concernenti la Dotazione Organica e il Costo del Personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", si

ritiene che il PTFP sia oggetto di Pubblicazione in quanto contiene pressochè tutte le informazioni richiamate, ai fini della pubblicazione e pertanto, la comunicazione del PTFP al SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi, rendendo tale pubblicazione visibile in Area Pubblica;

Evidenziato che la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'art. 60 del D.Lgs. 165/2001 è effettuata entro 30 giorni dalla loro adozione e in assenza è fatto divieto alle Amministrazioni di procedere alle assunzioni;

Dato atto, pertanto, che nel PTFP la Dotazione Organica va espressa in termini finanziari e che partendo dall'ultima Dotazione Organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche, restando fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del D.Lgs. 75/2017, non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge;

Precisato che il PTFP deve essere redatto nell'ottica di coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare, da parte delle amministrazioni pubbliche, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati, i quali non possono superare la dotazione di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti;

Valutati i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D.Lgs. N. 165/2001, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Ritenuto pertanto, nel rispetto di quanto sopra specificato, di confermare l'attuale dotazione organica dell'Ente integrata con il Piano Assunzionale di seguito indicato;

Dato Atto che tale programmazione verrà comunicata per quanto di competenza alle OO.SS.;

Richiamato il vigente CCNL per il personale Enti Locali;

Richiamato il vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

Richiamata la Delibera di G.C. n. 9 del 01/02/2018 avente per oggetto “**ADOZIONE NUOVA MACROSTRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE DI PONZA**”;

Richiamata la Delibera di G.C. n. 19 del 02/03/2019 avente per oggetto “**APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO**”

Vista la Dotazione Organica dell'Ente di cui all'Allegato A);

Visto il Programma Triennale del Fabbisogno del Personale 2020/20252 di cui all'allegato B) ;

Visto il Piano Occupazionale relativo al triennio 2020/2022 di cui all'allegato C) ;

Visto il D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.;

Visto il D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.;

Visto il parere favorevole, agli atti di ufficio, espresso sulla presente deliberazione dal Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8, della l. N. 448/2001, pervenuto il 31/01/2020 ed assunto al Prot. dell'Ente al n. 898 pari data;

Acquisito il parere di Regolarità Tecnica, espresso dal Responsabile del Servizio Interessato, ai sensi dell'art. 49 , comma 1, del D.Lgs. 267/2000 ;

Acquisito il parere di Regolarità Contabile , espresso dal Responsabile del Servizio Interessato, ai sensi dell'art. 49 , comma 1, del D.Lgs. 267/2000 ;

Con voti unanimi favorevoli espressi nelle forme di legge ,

DELIBERA

1 - Di Richiamare le premesse quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.

2 - Di Prendere Atto che a seguito della revisione della Dotazione Organica, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 e s.m.i. e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., non emergono situazioni di personale in esubero.

3 - Di Approvare la “Dotazione Organica” (Allegato A), il “Programma Triennale del Fabbisogno di Personale 2020/2022 (Allegato B) ed il Piano Occupazionale 2020/2022, (Allegato C) che allegati alla presente per l'appunto sotto forma di All. A), B) e C), ne formano parte integrante e sostanziale.

4 - Di Dare Atto che al termine del triennio in considerazione la Dotazione Organica rideterminata del personale dipendente è quella risultante dall'allegato D) .

5 - Di Trasmettere il presente provvedimento all'organo di Revisione Contabile ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 19 , comma 8 , della legge 448/2001 (Legge Finanziaria 2002) .

Infine,

LA GIUNTA COMUNALE

Considerata l'urgenza che riveste l'esecuzione dell'atto:

Visto l'art. 134, comma 4, del T.U. 18 agosto 2000, n. 267, che testualmente recita:

“Nel caso di urgenza le deliberazioni del consiglio o della giunta possono essere dichiarate immediatamente eseguibili con il voto espresso dalla maggioranza dei componenti.”

Con voto unanime

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile

ALLEGATO A)**DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA****Al 31.12.2020****(Nel rispetto della Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale)**

PROFILO PROFESSIONALE	AREA DI ATTIVITA'	CATEGORIA	SITUAZIONE ATTUALE	
			NUMERI	SITUAZIONE ATTUALE
Istruttore Direttivo Tecnico LL.PP.	Primo Settore Pianificazione e Territorio	D1	1	Coperto (Art. 110 D.Lgs. 267/2000)
Istruttore Direttivo Tecnico Urbanistico	Primo Settore Pianificazione e Territorio	D1	1	Coperto (Art. 110 D.Lgs. 267/2000)
Istruttore Direttivo Amm/vo	Secondo Settore AA.GG.	D1	1	Non Coperto
Istruttore Direttivo Vigilanza	Quinto Settore Polizia Locale	D1	1	Non Coperto
Istruttore Amministrativo	Primo Settore Pianificazione e Territorio	C5	1	Coperto
Istruttore di Vigilanza (Agente di Polizia Locale)	Quinto Settore Polizia Locale	C5	1	Coperto
Istruttore Amministrativo	Primo Settore Pianificazione e Territorio	C1	1	Coperto
Istruttore Amministrativo	Primo Settore Pianificazione e Territorio	C1	1	Non Coperto
Istruttore Amministrativo	Secondo Settore AA.GG.	C1	1	Coperto
Istruttore Tecnico/Informatico	Secondo Settore AA.GG.	C1	1	Coperto
Istruttore Amministrativo	Terzo Settore Risorse	C1	1	Coperto
Istruttore Amministrativo	Terzo Settore Risorse	C1	1	Non Coperto
Istruttore Amministrativo	Quarto Settore SUAP	C1	1	*Coperto
Istruttore Amministrativo	Quarto Settore SUAP	C1	1	Coperto
Istruttore di Vigilanza (Agente di Polizia Locale)	Quinto Settore Polizia Locale	C1	3	Coperti
Operatore Professionale	Primo Settore Pianificazione e Territorio	B7	1	Coperto
Operaio Professionale	Primo Settore Pianificazione e Territorio	B3	1	Coperto
Operaio Professionale	Primo Settore Pianificazione e Territorio	B3	2	Non Coperti
Esecutore	Secondo Settore AA.GG.	A5	1	Coperto

- N. 1 posto attualmente non coperto per distacco presso altro Ente

ALLEGATO B)

PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO TRIENNALE

Anno 2020 – Programmazione al 31 Dicembre e Piano Annuale delle Assunzioni

Situazione Numerica della Dotazione Organica				
CATEGORIA	ATTUALE	AUMENTO	DIMINUZIONE	POSTI COPERTI AL 31.12.2020
D1	2	1	0	3
C5	2	0	1*	1
C1	9**	2	0	11**
B7	1	0	0	1
B3	1	2	0	3
B1	0	1***	0	1
A5	1	0	1***	0
TOTALE	16	6	2	20

* N. 1 Cessazione per raggiungimento requisito pensionistico

** N. 1 posto attualmente non coperto per distacco presso altro Ente

*** Progressione Verticale da Cat. A5 a Cat. B1

Nell'anno 2020 sono previste N. 6 assunzioni di cui :

N. 1 in Cat. D1 – Secondo Settore “AA.GG.” previa Selezione Pubblica;

N. 1 Cat. C1 – Primo Settore “Pianificazione e Territorio (Servizio LL.PP./Ambiente/Patrimonio)” previa Selezione Pubblica;

N. 1 Cat. C1 – Terzo Settore “Risorse” previa mobilità interna;

N. 2 Cat. B3 - Primo Settore “Pianificazione e Territorio” previa Selezione Pubblica;

N. 1 Cat. B1 - S.U.A.P. previa P.V.;

N.B.: Il posto che si renderà libero per l'attivazione della “Mobilità Interna” sarà coperto previo scorrimento della graduatoria della selezione Pubblica per n. 3 posti di “Istruttore Amm.vo/Addetto Vigilanza”.

Nell'anno 20 sono previste N. 1 Cessazioni di personale:

N. 1 Cat. C5

ALLEGATO B)

Anno 2021 – Programmazione al 31 Dicembre e Piano Annuale delle Assunzioni

Situazione Numerica della Dotazione Organica				
CATEGORIA	ATTUALE	AUMENTO	DIMINUZIONE	POSTI COPERTI AL 31.12.2021
D1	3	0	0	3
C5	1	0	0	1
C1	11*	1	0	12*
B7	1	0	0	1
B3	3	0	0	3
B1	1	0	1	0**
TOTALE	20	1	1	20

*** N. 1 posto attualmente non coperto per distacco presso altro Ente**

**** N. 1 Cessazione per raggiungimento requisito pensionistico**

Nell'anno 2021 sono previste N. 1 assunzioni di cui:

N. 1 in Cat. C1 – Secondo Settore “AA.GG.” (previa Selezione Pubblica)

che non comporterà aumento di spesa (compensata da N. 1 cessazione di personale dell'anno precedente da Cat. C5).

ALLEGATO B)

Anno 2022 – Programmazione al 31 Dicembre e Piano Annuale delle Assunzioni

Situazione Numerica della Dotazione Organica				
CATEGORIA	ATTUALE	AUMENTO	DIMINUZIONE	POSTI COPERTI AL 31.12.2022
D1	3	1	0	4
C5	1	0	1**	0
C1	12*	0	0	12*
B7	1	0	0	1
B3	3	0	0	3
B1	0	1	0	1
Totali	20	2	1	21

*** N. 1 posto attualmente non coperto per distacco presso altro Ente**

**** N. 1 Cessazione per raggiungimento requisito pensionistico**

Nell'anno 2022 sono previste N. 2 assunzioni di cui:

N. 1 in Cat. D1 – Quinto Settore “Polizia Locale” (previa procedura art. 110 D.Lgs. 267/2000)

N. 1 in Cat. B1 – Primo Settore “Pianificazione e Territorio” (previa selezione pubblica)

che non comporteranno aumento di spesa (compensate da N. 2 cessazioni di personale dell'anno precedente da Cat. C5 e B1).

ALLEGATO C)

**PIANO OCCUPAZIONALE
2020
TEMPO INDETERMINATO**

(Nel rispetto della Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale)

SETTORE	PROFILO	CATEGORIA	NUMERO	MODALITA' ASSUNZIONE	IMPORTO EURO
PIANIFICAZIONE E TERRITORIO	• ISTRUTTORE TECNICO	C1	1	SELEZIONE PUBBLICA	20.615,70 (assunzione prevista il 01.04.2020)
AA.GG.	• ISTRUTTORE AMM/VO	D1	1	SELEZIONE PUBBLICA	35.000,00 (assunzione prevista il 01.04.2020)
RISORSE	• ISTRUTTORE AMM/VO CONTABILE	C1	1	MOBILITA' INTERNA	29.778,23
PIANIFICAZIONE E TERRITORIO	• OPERAIO PROFESSIONALE	B3	2	SELEZIONE PUBBLICA	55.835,96
AA.GG.	• OPERAIO GENERICO	B1	1	P.V. (esaurimento Cat. A)	0*
<u>TOTALE</u>					<u>141.229,89</u>

- * Importo pari a "zero": Costo Cat. B1 equivalente alla Cat. A5 di provenienza.

**PIANO OCCUPAZIONALE
2020
TEMPO DETERMINATO
PART-TIME (ORE 18)**

(Nel rispetto della Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale)

SETTORE	PROFILO	CATEGORIA	NUMERO	MODALITA' ASSUNZIONE	IMPORTO EURO
POLIZIA LOCALE	AGENTE P.L	C1	6	SELEZIONE PUBBLICA	27.795,12
<u>TOTALE</u>					<u>27.795,12</u>

ALLEGATO C)

**PIANO OCCUPAZIONALE
2021
TEMPO INDETERMINATO**

(Nel rispetto della Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale)

SETTORE	PROFILO	CATEGORIA	NUMERO	MODALITA' ASSUNZIONE	IMPORTO EURO
AA.GG.	<ul style="list-style-type: none">ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C1	1	SELEZIONE PUBBLCA	0*
<u>TOTALE</u>					<u>0*</u>

- L'assunzione non comporterà aumento di spesa (compensata da N. 1 cessazione di personale dell'anno precedente da Cat. C5)**

ALLEGATO C)

**PIANO OCCUPAZIONALE
2022
TEMPO INDETERMINATO**

(Nel rispetto della Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale)

SETTORE	PROFILO	CATEGORIA	NUMERO	MODALITA' ASSUNZIONE	IMPORTO EURO
POLIZIA LOCALE	<ul style="list-style-type: none">ISTRUTTORE DIRETTIVO VIGILANZA	D1	1	SELEZIONE PUBBLICA	0*
AA.GG.	<ul style="list-style-type: none">ESECUTORE	B1	1	SELEZIONE PUBBLICA	0*
<u>TOTALE</u>					<u>0*</u>

- Le assunzioni non comporteranno aumento di spesa (compensate da N. 2 cessazioni di personale dell'anno precedente da Cat. C5 e Cat. B1)**

ALLEGATO D)**DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA
Al 31.12.2022****(Nel rispetto della Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale)**

PROFILO PROFESSIONALE	AREA DI ATTIVITA'	CATEGORIA	SITUAZIONE	
			NUMERI	ATTUALE
Istruttore Direttivo Tecnico Urbanistico	Primo Settore Pianificazione e Territorio	D1	1	Coperto (Art. 110 D.Lgs. 267/2000)
Istruttore Direttivo Tecnico LL.PP.	Primo Settore Pianificazione e Territorio	D1	1	Coperto (Art. 110 D.Lgs. 267/2000)
Istruttore Direttivo Amm/vo	Secondo Settore AA.GG.	D1	1	Coperto
Istruttore Direttivo Vigilanza	Quinto Settore Polizia Locale	D1	1	Coperto (Art. 110 D.Lgs. 267/2000)
Istruttore Tecnico Amministrativo	Primo Settore Pianificazione e Territorio	C1	1	Coperto
Istruttore Tecnico/Amministrativo	Primo Settore Pianificazione e Territorio	C1	1	Coperto
Istruttore Amministrativo	Secondo Settore AA.GG.	C1	2	Coperti
Istruttore Tecnico/Informatico	Secondo Settore AA.GG.	C1	1	Coperto
Istruttore Amministrativo	Terzo Settore Risorse	C1	1	Coperto
Istruttore Amministrativo Contabile	Terzo Settore Risorse	C1	1	Coperto
Istruttore Amministrativo	Quarto Settore S.U.A.P.	C1	1	Coperto
Istruttore Amministrativo	Quarto Settore S.U.A.P.	C1	1	Attualmente Non Coperto per distacco presso Ente
Istruttore di Vigilanza/Amm.vo (Agente di Polizia Locale)	Quinto Settore Polizia Locale	C1	3	Coperti
Operatore Professionale	Primo Settore Pianificazione e Territorio	B7	1	Coperto
Operaio Professionale	Primo Settore Pianificazione e Territorio	B3	3	Coperti
Esecutore	Secondo Settore AA.GG.	B1	1	Coperto

Visto lo schema di deliberazione che precede ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267, si attesta di avere espresso sulla proposta di deliberazione:

-per la regolarità tecnica: **Parere favorevole**

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to Dr. Raffaele Allocca



-per la regolarità contabile: **Parere favorevole**

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to Dr. Raffaele Allocca



Del che si è redatto il presente verbale, approvato e sottoscritto:

Il Presidente	Il Segretario Comunale
F.to Francesco Ferraiuolo	F.to Dr. Raffaele Allocca



Il sottoscritto Segretario Comunale Dr. Raffaele Allocca, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione:

è stata affissa all'albo pretorio, per rimanervi per quindici giorni consecutivi, con il N. 11 a partire dal _____, ai sensi dell'art. 124 della legge 18 agosto 267

che la presente deliberazione è:

Dichiarata immediatamente eseguibile a norma dell'art. 134, 4° comma del D.Lgs n. 267/2000

Esecutiva a norma dell'art. 134, 3° comma del D.Lgs. n. 267/2000

Dalla residenza comunale, li

SI ATTESTA CHE LA PRESENTE COPIA E' CONFORME ALL'ORIGINALE.

Il Segretario Comunale
Dr. Raffaele Allocca

