Comune di Monterotondo

Deliberazione Giunta Com.le

Atto n. 83 del 27/03/2018

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2018 2020 E RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA

L'anno 2018, il giorno 27 del mese di Marzo a partire dalle ore 12.30 si è riunita nella Residenza Municipale la

LA GIUNTA COMUNALE

Risultano presenti ed assenti al momento dell'adozione del presente atto i signori:

		PRESENTE
Alessandri Mauro	Sindaco	NO
Cavalli Luigi	Assessore	SI
Di Nicola Alessandro	Assessore	SI
Lupi Antonino	Assessore	SI
Pancaldi Antonella	Assessore	SI
Pieretti Alessia	Assessore	NO
Valenti Marianna	Assessore	SI
Varone Riccardo	Assessore	SI

Presiede: Assessore Lupi Antonino
Partecipa: alla seduta formale il Segretario Generale Mauro Di Rocco

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2018 2020 E RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA

LA GIUNTA COMUNALE

Su proposta dell'Assessore al Servizio Risorse Umane Sig. Alessandro Di Nicola.

Richiamate le seguenti disposizioni legislative:

- l'art. 2 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 stabilisce che le Amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del sopra citato D.Lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 5 del D.Lgs. 165/2001 afferma che le pubbliche Amministrazioni assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'art. 2 del D.Lgs. 165/2001 medesimo;
- l'art. 39, comma 1 della L. 27.12.1997, n. 449 che così dispone: *"Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla* legge 2 aprile 1968, n. 482*";*
- l'art. 35, c. 4 del DLgs 165/2001, stabilisce che "Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449";
- l'art. 6, comma 4 del Decreto Legislativo n. 165/2001: *"Le variazioni delle dotazioni organiche già determinate sono approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 39, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni, e con gli strumenti di programmazione economico - finanziaria pluriennale".*
- l'art. 6, comma 4-bis del Decreto Legislativo n. 165/2001:*"Il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti di cui al comma 4 sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti"*;
- l'art. 91 del D. Lgs. 267/2000, a norma del quale gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68";

Considerato:

- che l'obbligo di programmazione in materia di assunzione del personale è altresì sancito dagli artt. 5 e 6 del D.lgs. 165/2001 di seguito riportati come da ultimo aggiornato con D.lgs 75/2017:

ART. 5

... omissis ...

2. Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione, ove previsti nei contratti di cui all'art. 9.

ART. 6

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1,

comma 1, adottando, in conformità al ***piano triennale dei fabbisogni*** *di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*
2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, ***le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance****, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. … omissis ... Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.*
3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall' articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.
4. … omissis ... Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

Dato Atto che alla data odierna non sono state ancora varate le precitate Linee di Indirizzo.

Visto l'art. 4, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 il quale ha modificato l'art. 6 del Decreto Legislativo n. 165/2001 ponendo in posizione fondamentale lo strumento del piano triennale dei fabbisogni di personale, che sostituisce il tradizionale assetto organizzativo della dotazione organica, in coerenza con la pianificazione pluriennale di personale e della *performance*, sulla base delle linee di indirizzo, da emanarsi dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, nonché d'intesa con la Conferenza unificata per quanto riguarda le amministrazioni regionali e gli enti locali

Considerato che, dunque, in precedenza l'ordinamento affidava un ruolo centrale alla dotazione organica, quale base e al contempo limite invalicabile, per la programmazione degli interventi, ora tale strumento scompare quasi completamente dal panorama normativo, venendo totalmente soppiantato dal piano del fabbisogno.
Nello specifico, infatti, questo diviene l'atto programmatorio che deve:
1. coordinarsi ed essere coerente rispetto la pianificazione pluriennale delle attività e della performance;
2. ispirarsi ai principi di ottimizzazione di impiego delle risorse pubbliche disponibili;
3. perseguire obiettivi di *performance* organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
4. tener conto delle linee di indirizzo ministeriali emanate ai sensi dell'art. 6-*ter*

Richiamate ulteriormente le seguenti norme in tema di contenimento della spesa di personale come da ultima modifica di cui al D.L. 113/2016 convertito in L. 160/2016:
- art. 1 della L. 296 del 27 dicembre 2006 (Legge finanziaria 2007), e s.m.i. ed in particolare il comma 557 e seguenti, che di seguito si riportano:
"557. 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) ...(abrogato da art. 16 c. 1 legge 7/8/2016 n. 160, di conversione, con modificazioni, del D.L. 24/6/2016 n.

113)...
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 organico;
c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.
557-bis. Ai fini dell'applicazione della presente norma, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione continuata 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.
557-ter. In caso di mancato rispetto della presente norma, 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.
557-quater. 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."

Richiamata la Deliberazione n. **25/SEZAUT/2014/QMIG del 6 ottobre 2014** della Corte dei Conti Sezione Autonomie con la quale è chiarito che a decorrere dall'anno 2014 il nuovo parametro cui è ancorato il contenimento della spesa di personale è la **spesa media del triennio 2011/2013**, che assume pertanto un valore di riferimento statico: *"A seguito delle novità introdotte dal nuovo art. 1, comma 557 quater, della legge n. 296/2006, il contenimento della spesa di personale va assicurato rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali.*
Nel delineato contesto, le eventuali oscillazioni di spesa tra un'annualità e l'altra, anche se causate da contingenze e da fattori non controllabili dall'ente, trovano fisiologica compensazione nel valore medio pluriennale e nell'ampliamento della base temporale di riferimento".

Dato atto altresì che per l'anno 2015, rispetto ai divieti vigenti negli anni precedenti, è stato abrogato il divieto di assunzione per gli enti che hanno un rapporto tra spese di personale e spesa corrente superiore al 50% (in quanto è stato abrogato dal d.l.90/2014, l'art. 76, comma 7, d.l.112/2008, convertito in legge 133/2008 e successive modificazioni);

Richiamato l'art. 1, co. 762 della legge n. 208/2015 il quale prevede che: "*Le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale che fanno riferimento al patto di stabilità interno si intendono riferite agli obiettivi di finanza pubblica recati dai commi da 707 a 734. Restano ferme le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, 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";*

Considerato che le attuali disposizioni che regolano la capacità assunzionale degli enti sono contenute nell'art. 1, comma 228, della legge 208/2015, di recente modificato dall'articolo 22, comma 2, del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 504. le quali stabiliscono che:
"*Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, a una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Ferme restando le facoltà assunzionali previste dall'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennalmente con il decreto del Ministero dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018*

Atteso che, la modifica introdotta dal legislatore estende a tutti i comuni, con popolazione superiore ai mille abitanti, l'opportunità di assumere nel limite del 75 per cento, qualora il rapporto dipendenti-popolazione, dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 10 aprile 2017;

Visto il comma 6 dell'art. 259 del D. Lgs. N. 267/2000, relativo all'obbligo dell'Ente locale, ai fini della riduzione delle spese, di rideterminare la dotazione organica dichiarando eccedente il personale comunque in servizio in sovrannumero rispetto ai rapporti medi dipendenti-popolazione di cui al sopra citato art. 263 comma 2, fermo restando l'obbligo di accertare le compatibilità di bilancio;

Tenuto Conto che la **Corte dei Conti Piemonte con deliberazione n.136/2016** ha specificato che il rapporto dipendenti/popolazione da prendere a riferimento per stabilire le facoltà assunzionali dell'anno x è quello esistente nell'anno x-1, pertanto nel nostro caso al 31.12.2017;

Considerato che:
- Il Decreto del Ministero dell'Interno del 10 Aprile 2017 (G.U. n. 94 del 22/04/2017) individua i rapporti medi dipendenti popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2017/2019 il quale per la Fascia demografica da 20.000 a 59.999 abitanti, nella quale rientra la popolazione del Comune di Monterotondo alla data del 31/12/2017 (abitanti n. 41.612) prevede un rapporto medio dipendenti popolazione di 1/146
- il rapporto tra il numero complessivo dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2017 (n. 171 unità) e la popolazione del Comune di Monterotondo alla data del 31/12/2017 (abitanti n. 41.612) è pari ad un dipendente ogni 243,34 abitanti;

Verificato pertanto che il rapporto tra il numero complessivo dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2017 e la popolazione del Comune di Monterotondo risulta pari a un dipendente ogni 243,34 abitanti e quindi inferiore a quello previsto (1/146) dal citato decreto del Ministero dell'Interno e conseguentemente le capacità assunzionali del Comune di Monterotondo sono determinate come segue:

Anno	Comuni che rispettano parametro dipendenti/popolazione di cui al D.M. 10 aprile 2017
2017	**75%** della spesa delle cessazioni anno precedente (2016)
2018	**75%** della spesa delle cessazioni anno precedente (2017)
2019	**100%** in assenza di modifiche si deve tornare alle previsioni del DL n. 90/2014, per cui sono fissate nel 100% dei risparmi della spesa del personale cessato nel 2018.
2020	**100%** in assenza di modifiche si deve tornare alle previsioni del DL n. 90/2014, per cui sono fissate nel 100% dei risparmi della spesa del personale cessato nel 2018.

Considerato che la mancata adozione della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ex art. 6, D.Lgs. n. 165 del 2001, impedisce all'ente locale di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette, come stabilito dall'art. 91, u.c., TUEL.) *(C. Conti Umbria Delibera, 19-12-2013, n. 136);*

Vista la **Deliberazione n.68/2017/PAR della Corte dei conti Sezione di controllo per la Regione Siciliana**, la quale ha ribadito che la programmazione triennale costituisce un momento centrale nella corretta pianificazione dell'uso delle risorse pubbliche, tanto da essere considerata oramai imprescindibile, anche per l'ipotesi dell'utilizzo della capacità assunzionale derivante dal cumulo delle risorse relative alle cessazioni non utilizzate del triennio precedente;

Tenuto Conto della disciplina di maggior favore introdotta dall'art. 7, comma 2-bis, D.L. n. 14/2017, convertito, con modificazioni, nella L. n. 48/2017, per le **assunzioni di polizia locale**, infatti se l'ente rispetta

gli obiettivi di pareggio di bilancio nell'anno precedente e rispetta gli obblighi di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 c. 557, L. 296/2006 e s.m.i, può procedere ad assunzioni di personale per la polizia locale nel 2017 per l'80% dei cessati di polizia locale 2016, nel 2018 per il 100% dei cessati di polizia locale 2017. Tale disposizione ha espressamente aggiunto che le cessazioni del personale di polizia locale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale secondo la percentuale di cui all'art. 1, comma 228, della L. n. 208/2015;

Preso Atto che ai sensi dell'art.3, comma 5 del D.L. 90/2014 **(**comma così modificato dall'art. 4, comma 3, legge n. 125 del 2015) 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, prevedendo dunque che anche gli enti sottoposti alle regole del Patto di stabilità interno possano utilizzare i c.d. "resti" derivanti dalle percentuali assunzionali annuali non utilizzate nel triennio precedente;

Atteso che le capacità assunzionali del nostro Comune negli anni precedenti al 2018 erano le seguenti

➔Enti che avevano un rapporto tra spese di personale e spese correnti superiore al 25%	
capacità assunzionali **2014**	**60% della spesa della cessazioni anno 2013**
capacità assunzionali **2015**	**60% della spesa della cessazioni anno 2014**
capacità assunzionali **2016**	**25% della spesa della cessazioni anno 2015**
➔Enti che rispettavano il parametro dipendenti popolazione al 31.12.2016	
capacità assunzionali **2017**	**75% della spesa della cessazioni anno 2016**

Richiamata la deliberazione della **Corte dei Conti Sezione Autonomie N. 28/SEZAUT/2015/QMIG** del 22 settembre 2015, la quale ha pronunciato i seguenti principi di diritto.
1) Il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. n. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni.
2) Con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3, comma 5-quater, del d.l. n. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità.

Vista la **Deliberazione n. 28/2016/PAR della Corte dei Conti Sezione di controllo Umbria** la quale rammenta che nell'ambito delle Sezioni regionali di controllo della Corte dei conti è da tempo maturato l'orientamento che equipara ad una nuova assunzione la trasformazione in un rapporto a tempo pieno di un rapporto di lavoro costituito originariamente a tempo parziale, il quale, pertanto, rimane assoggettato ai vincoli assunzionali previsti dalla legge. Tale orientamento si fonda sul disposto dell'art. 3, comma 101, della legge n. 244/07, il quale stabilisce che per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire solo nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni

Vista la **Deliberazione n. 70/2016 della Corte Conti Piemonte** secondo cui *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). 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".*

La mobilità tra enti soggetti a divieti o limitazioni alle assunzioni è libera perché non genera una variazione della spesa complessiva a livello di comparto pubblico, risolvendosi nel mero trasferimento di un'unità di personale tra due distinti enti. La suddetta operazione, essendo neutrale dal punto di vista della complessiva finanza pubblica, non ha incidenza, per il legislatore, sulle capacità assunzionali dell'ente ricevente, che continuano ad essere computate sulla base del rapporto percentuale con le cessazioni (per pensionamento, decesso o altre cause) avvenute nel corso dell'anno precedente.
E' dunque chiaro che il reclutamento mediante procedura di mobilità tra enti soggetti a regime limitativo delle assunzioni non incide sulla capacità assunzionale dell'ente ricevente derivante dalle cessazioni degli anni precedenti (fermo restando il rispetto dei tetti di spesa). Detto in altri termini, la normativa in tema di turn over non trova applicazione in presenza di assunzioni per mobilità all'interno del comparto pubblico

Preso Atto, ai sensi dell'art.1, co. 234 della L. n. 208/2015

- della nota della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica DFP 0010669 P-4.17.1.7.4 del 29/02/2016 con la quale sono ripristinate le ordinarie facoltà di assunzione di polizia municipale previste dalla normativa vigente anche per la Regione Lazio;
- della nota della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica DFP 0037870 P-4.17.1.7.4 del 18/07/2016 che stabilisce la possibilità di procedere, al ripristino delle ordinarie facoltà assunzionali, per tutte le categorie di personale, anche per la Regione Lazio;

Visti gli artt. 33, 34 e 34 bis del D.lgs. n. 165 del 2001 e s.m.i. (cd "mobilità obbligatoria"), le cui disposizioni culminano con la previsione dell'art.34, comma 6, a mente della quale "*Nell'ambito della programmazione triennale del personale di cui all'art.39 della legge 27 dicembre 1997, n.449 e successive modificazioni, l'avvio di procedure concorsuali e le nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a dodici mesi, sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco*".

Vista

- la sentenza del Consiglio di Stato 3677/2016 secondo cui la mobilità esterna deve essere avviata prima dello scorrimento di una graduatoria valida dell'ente;
- la sentenza della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, n. 12559/2017 la quale precisa che la mobilità volontaria rappresenta un obbligo per la Pubblica Amministrazione anche nel caso di scorrimento di graduatorie concorsuali già espletate;

RISCONTRATO, altresì, l'art. 14, comma 7, del D.L. 95/2012 convertito nella legge 135/2012 nel quale si precisa che le mobilità in uscita non costituiscono cessazioni;

Richiamato il principio della programmazione (allegato 4/1 del D.Lgs. n.118/2011), il quale prevede che:

- Il DUP è lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative.
- Il DUP costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 150 del 11/07/2017 con la quale è stato approvato il DUP 2018/2020 da presentare al Consiglio Comunale;
Vista la deliberazione del Consiglio Comunale n. 39 del 26/07/2017 con la quale è stata approvata la presa d'atto del DUP 2018/2020

Richiamata

- la delibera di Giunta n.241 del 08.11.2016 relativa al Programma triennale fabbisogno personale a tempo indeterminato 2016 – 2018;
- la delibera di Giunta n n. 181 del 21/09/2017 relativa Programmazione Triennale Fabbisogno di Personale a Tempo Indeterminato 2017 2019
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 46 del 22/02/2018 di approvazione della **Nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2018-2020** da presentare al

Consiglio comunale**,** con particolare riferimento alla Sezione Operativa del DUP dedicata alle Programmazioni settoriali - Programma Triennale del Fabbisogno del Personale;

Richiamato, l'articolo 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (Legge finanziaria 2002) 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'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.*";

Verificato che il Collegio dei Revisori dei Conti ha emesso in data 19 marzo 2018 (verbale n.6) parere favorevole sul nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione, allegato al presente atto (**allegato B)**, il quale includendo anche il Programma Triennale del Fabbisogno del Personale 2018 – 2020 di fatto costituisce anche attestazione resa ai sensi del comma 8 dell'art. 19 della legge 28 dicembre 2001, n. 448 e della certificazione di cui all'art. 3, comma 10, del D.L. n. 90/2014, come convertito nella legge n. 114/2014, e che pertanto ai sensi dei criteri di economicità e di efficacia così come disposto dall'art.1 della Legge 7 agosto 1990, n. 241 risulta ridondante e non necessario richiedere al Collegio un nuovo parere sullo stesso Programma Triennale del Fabbisogno del Personale 2018 – 2020 di cui al presente atto.

Visto il prospetto di spesa del personale 2018 – 2020 allegato alla presente delibera (**allegato C**) dal quale si evince che le componenti assoggettate al limite sono ampiamente contenute nella **valore medio del triennio 2011 – 2013** rispettando anche in maniera previsionale quanto disposto con l'art.1 comma 557-quater della legge 296/2006;

Ritenuto, in particolare, di dover procedere all'implementazione dell'organico mediante reclutamento di nuovo personale amministrativo onde consentire un'adeguata erogazione dei servizi in ragione dei diversi pensionamenti intervenuti negli ultimi anni;

Considerato che la delibera di Giunta n.241 del 08.11.2016 relativa al Programma triennale fabbisogno personale a tempo indeterminato 2016 – 2018 e la delibera di Giunta n. 181 del 21/09/2017 relativa Programmazione Triennale Fabbisogno di Personale a Tempo Indeterminato 2017 2019, avevano stabilito nel 2016 la programmazione delle seguenti assunzioni facendo ricorso alle quote disponibili 2014 e 2015:

Assunzioni 2016			
Profilo	**Cat.**	**Decorrenza**	**Costo annuo cat. Accesso**
Educatrice asilo Nido	C	01/11/2016	19.454,15
Istruttore Direttivo	D	30/12/2016	21.166,71
			40.620,86
		Compreso oneri riflessi	54.756,92
		Quota disponibile 2014 - 2015	**66.741,71**
		Quota ancora disp.	**11.984,79**
Specifica quota disponibile			
Residuo 2014		7.327,66	
Quota 2015		59.414,05	
Totale		**66.741,71**	

Dato Atto che:
Nel corso del **2017** si è proceduto ad assumere un Istruttore Direttivo Contabile tramite scorrimento di graduatoria concorsuale di altro ente locale, mentre per l'assunzione dell'Educatrice di Asilo Nido si è fatto ricorso all'istituto della Mobilità Volontaria ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 e tale passaggio può definirsi "neutro" e pertanto non incide sulle le capacità assunzionali dell'Amministrazione;

Verificato pertanto che la **quota residua precedente (2014 – 2015)** è la seguente:

Quota disponibile come risultante dalla delibera n. 241/2016	66.741,71
Quota già utilizzata per assunzioni 2016 (54.756,92 – 19.454,15) al netto delle spese per educatrice asilo nido C1 in mobilità dal Comune di Roma	35.302,77
QUOTA DISPONIBILE 2015	**31.438,94**

CESSAZIONI ANNO 2016			
N° dipendenti	**Cat.**	**Decorrenza**	**Costo annuo cat. Accesso**
1	D	31/12/2016	21.166,71
1	C	31/05/2016	19.454,15
1	B	31/07/2016	17.244,51
1	D	28/12/2016	21.166,71
1	B	17/12/2016	17.244,51
1	C		19.454,15
	Totale		96.276,59
	Oneri a carico ente		34.351,49
	Totale (oneri compresi)		130.628,08
	Limite 75%		**97.971,06**
+ Quota residua 2015			**31.438,94**
QUOTA DISPONIBILE PER NUOVE ASSUNZIONI			**129.410,00**

Ritenuto necessario predisporre, alla luce della quantità e della qualità dei servizi che si intendono assicurare alla cittadinanza e sulla base delle disposizioni sopra riportate il **piano del fabbisogno di personale relativo al triennio 2018/2020**

Considerato pertanto che nel **2017** vengono programmate le seguenti assunzioni di personale facendo ricorso alla Quota residua 2015 e al budget assunzionale 2016:

Assunzioni 2017						
Nuove Assunzioni						
Servizio	**Cat.**	**N. posti**	**Profilo**	**Spesa**	**QUOTA Cessazioni**	**Note**
Tecnico / Amministrativo	D1	2	Istruttore direttivo	42.333,42	42.333,42	
Demografici	C1	2	Istruttore	38.908,30		Mobilità volontaria
Politiche educative	B	2	Esecutore scolas.	34.489,42	34.489,42	
Politiche educative	B	4	Trasf. part time esecutori scolastici	11.498,77	11.498,77	
			Totale	**€ 130.472,92**	**€ 91.564,62**	
	Oneri a carico ente			46.552,74	32.670,26	
	Totale (oneri compresi)			177.025,66	124.234,88	
quota cessazioni disponibile 2015					**31.438,94**	
+ budget assunzionale 2016					**129.410,00**	
quota cessazioni impiegata			Trasformazione part		**124.234,88**	
quota cessazioni ancora disponibile					**5.175,12**	

Dato atto che nel corso del **2017** sono definite le seguenti cessazioni di personale a cui si aggiunge la quota cessazioni ancora disponibile anno 2016:

CESSAZIONI ANNO 2017				
N° dipendenti	**Cat.**	**Decorrenza**	**Costo annuo cat. Accesso**	**Note**
1	D1		21.166,71	
1	B3		18.229,92	
1	B3		18.229,92	
1	B1		17.244,71	
1	D1		21,166,71	
1	B1		17.244,71	
1	D3		0	Mobilità esterna
	Totale		92.115,97	
	Oneri a carico ente		32.866,98	
	Totale (oneri compresi)		124.982,95	
	Limite 75%		**93.737,21**	

quota DISPONIBILE 2016	5.175,12
TOTALE DISPONIBILE	**98.912,33**

BUDGET POLIZIA LOCALE art. 7, comma 2-bis, D.L. n. 14/2017

1 agente cessato nel 2017	C	Vigile urbano	**19.454,15**

Il relativo budget (euro 19.454,15) verrà utilizzato nel 2018 al 100% per l'assunzione di una nuova unità di agente di polizia locale ai sensi della novella introdotta dall'art. 7, comma 2-*bis*, del d.l. 14/2017 il quale stabilisce che tale *budget* dovrà essere calcolato e destinato alle assunzioni del solo personale di polizia locale, utilizzando, in questo caso, le percentuali di cui all'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014.

Considerato pertanto che nel **2018** vengono programmate le seguenti assunzioni facendo ricorso alla Quota residua 2016 e al budget assunzionale 2017:

Assunzioni 2018

Servizio	Cat.	Profilo	Spesa	QUOTA CESS.	Note
n. 3	C	Istruttore amm.vo	58.362,45	0,00	Mobilità volontaria
n. 3	C	Agente di polizia	58.362,45	58.362,45	Impegna la quota cessati 2017
n. 1	C	Istruttore tecnico	19.454,15		Mobilità volontaria
n. 1	C	Istruttore tecnico informatico	19.454,15		Mobilità volontaria
n. 1	D	Istruttore direttivo amministrativo	21.166,71		Mobilità volontaria
n. 1	D	Istruttore direttivo tecnico	21.166,71		Mobilità volontaria
		Totale	**€ 197.966,62**	**€ 58.362,45**	
		Oneri a carico ente	70.634,49	20.823,72	
		Totale (oneri compresi)	268.601,11	79.186,17	

Quota residua 2016 e al budget assunzionale 2017	**98.912,33**
quota cessazioni impiegata	**79.186,17**
quota cessazioni ancora disponibile	**19.726,16**

Dato atto che nel corso del **2018** sono definite le seguenti cessazioni di personale a cui si aggiunge la quota cessazioni ancora disponibile anno 2017:

CESSAZIONI ANNO 2018

N° dipendenti	Cat.	Decorrenza	Costo annuo cat. Accesso
1	C1		19.454,15
1	C1		19.454,15
1	D1		21.166,71
1	D1		21.166,71
1	C1		19.454,15
1	D3		24.338,14
1	B1		17.244,71
1	B1		17.244,71
1	C1		19.454,15
1	C1		19.454,15
1	C1		19.454,15
1	C1		0 (mobilità esterna)
1	C1		19.454,15
	Totale		237.340,03
	Oneri a carico ente		84.682,92
	Totale (oneri compresi)		322.022,95
	Limite 100%		**322.022,95**

Quota residua disponibile 2017	19.726,16
QUOTA UTILIZZABILE	**341.749,11**

Considerato pertanto che nel **2019** vengono programmate le seguenti assunzioni facendo ricorso alla Quota residua 2017 e al budget assunzionale 2018:

Nuove Assunzioni 2019						
N. POSTI	**Cat.**	**Profilo**	**Spesa**	**QUOTA CESS.**	**Note**	**costo annuo aggiuntivo della trasformazione full time per una dipendente C1**
3	D1	Istruttore direttivo	63.500,13	63.500,13		
6	C1	Istruttore	116.728,26	116.728,26		
1	B1	Operatore	17.244,71	17.244,71		
4	C1	Educatrici Asilo Nido e Insegnate Scuola dell'Infanzia	12.972,03	12.972,03	trasformazione full time del contratto part-time verticale all'83,33%	3.243,01
		Totale	**€ 210.445,13**	**€ 210.445,13**		
	Oneri a carico ente		75.086,82	75.086,82		
	Totale (oneri compresi)		285.531,95	285.531,95		

quota residua 2017 + cessazioni 2018 disponibile	**341.749,11**
quota cessazioni impiegata	**285.531,95**
quota cessazioni 2018 ancora disponibile	**56.217,16**

Dato atto che nel corso del **2019** sono definite le seguenti cessazioni di personale a cui si aggiunge la quota cessazioni ancora disponibile anno 2018:

Cessazioni 2019			
N° dipendenti	**Cat.**	**Profilo**	**Spesa**
2	C	Istruttore amm.vo	38.909,42
1	B1	Operatore	17.244,71
		Totale	**€ 56.154,13**
	Oneri a carico ente		20.035,79
	Totale (oneri compresi)		76.189,92
	Quota residua 2018 disponibile		€ 56.217,16
	QUOTA UTILIZZABILE		**€ 132.407,08**

Considerato pertanto che nel **2020** vengono programmate le seguenti assunzioni facendo ricorso alla Quota residua 2018 e al budget assunzionale 2019:

Nuove Assunzioni 2020				
N. POSTI	**Cat.**	**Profilo**	**Spesa**	**QUOTA CESS.**
1	D1	Istruttore direttivo	21.166,71	21.166,71
1	C1	Istruttore	19.454,71	19.454,71
1	B1	Operatore	17.244,71	17.244,71
		Totale	**€ 57.866,13**	**€ 57.866,13**
	Oneri a carico ente		20.646,64	20.646,64
	Totale (oneri compresi)		78.512,77	78.512,77

Quota residua 2018 e budget assunzionale 2019	**132.407,08**
quota cessazioni impiegata	**78.512,77**
quota cessazioni 2019 ancora disponibile	**53.894,32**

Dato Atto che l'Amministrazione comunale intende coprire il fabbisogno di personale 2018 – 2020 così come descritto tramite le seguenti procedure:

- Mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, d.lgs. 165/2001;
- Mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001;
- Scorrimento proprie graduatorie concorsuali se disponibili e valide o in sub ordine;
- Utilizzo degli idonei delle graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre Amministrazioni del medesimo comparto di contrattazione, previo accordo con le amministrazioni interessate, ai sensi dell'art. 9, comma 1, della l. n°3/2003 e l'art. 3, comma 61, della l. n. 350/2003 (così come interpretati dalla Corte dei conti sezione regionale di controllo per l'Umbria con Deliberazione n. 124/2013/PAR);
- Espletamento di concorso pubblico;

Richiamata la vigente **Dotazione organica**, approvata con deliberazione di G.C. n.41 del 09/03/2017 - così aggiornata relativamente ai posti coperti al **31/12/2017**

CATEGORIA	TOTALE PERSONALE PREVISTO IN DOTAZIONE ORGANICA	PERSONALE IN SERVIZIO	POSTI VACANTI
Qualifica dirigenziale	4	0	4
D.3	12	6	6
D.1	50	33	17
C	133	93	40
B.3	23	15	8
B.1	37	24	13
Totale	**259**	**171**	**88**

RITENUTO di procedere alla rimodulazione della **dotazione organica 2018 – 2020**, approvata con deliberazione di G.C. n. n. 41 Del 09/03/2017, aggiornata a seguito delle variazioni intervenute per cessazioni e del personale che si prevede di assumere, in conformità a quanto previsto da d.lgs. 75/2017, **,** *fabbisogno di personale* (posti coperti + personale "assumibile") = dotazione necessaria agli enti per lo svolgimento delle funzioni:

2018

CATEGORIA	PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2017	PERSONALE CESSATO AL 31.12.2018	Assunzioni personale programmate nel 2018	dotazione organica necessaria al Comune per lo svolgimento delle funzioni 2018
Qualifica dirigenziale	0	0	0	0
D.3	6	1	0	5
D.1	33	2	2	33
C	93	8	8	93
B.3	15	0	0	15
B.1	24	2	0	22
Totale	**171**	**13**	**10**	**168**

2019

CATEGORIA	personale in servizio al 31.12.2018	personale cessato al 31.12.2019	Assunzioni personale programmate nel 2019	dotazione organica necessaria al Comune per lo svolgimento delle funzioni 2019
Qualifica dirigenziale	0	0	0	0
D.3	5	0	0	5
D.1	33	0	3	36
C	93	2	6	97
B.3	15	0	0	15
B.1	22	1	1	22
totale	**168**	**3**	**10**	**175**

2020

CATEGORIA	personale in servizio al 31.12.2019	personale cessato al 31.12.2020*	Assunzioni personale programmate nel 2020	dotazione organica necessaria al Comune per lo svolgimento delle funzioni 2020
Qualifica dirigenziale	0	n.s.	0	0
D.3	5	n.s.	0	0
D.1	36	n.s.	1	37
C	97	n.s.	1	98
B.3	15	n.s.	0	15
B.1	22	n.s.	1	23
totale	**175**	n.s.	3	**178**

***** alla data attuale non vi sono elementi atti a prevedere cessazioni di personale

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;

Considerato che le assunzioni a tempo indeterminato oggetto della presente Delibera vengono programmate per il triennio 2016 - 2018 alla luce della **sentenza della Corte Costituzionale n. 272 del 01-**

12-2015 (depositata il 22-12-2015), con la quale è stato dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art. 41, comma 2, del decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66 (Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale), convertito, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 23 giugno 2014, n. 89, che disponeva il blocco totale delle assunzione nell'ipotesi di mancato rispetto dei tempi medi di pagamento.

Verificato che, ai sensi dell'articolo 18, comma 2-bis, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, come modificato dall'art. l'art. 3 comma 5 quinquies della legge 114/2014, con deliberazione n. 37 del 28.04.2016 è stato approvato il Regolamento per l'Esercizio del Controllo Analogo delle Società Partecipate del Comune di Monterotondo, il quale all'art.8 comma 3 prevede che esclusivamente previa deliberazione vincolante della giunta comunale, i compenti organi della Società approvano:

a) assunzioni, anche di personale dirigenziale, a tempo indeterminato, ovvero a tempo determinato, o con altre forme contrattuali flessibili, di durata superiore a novanta giorni, rinnovi inclusi, ovvero di valore superiore a 10.000 euro;

Rilevato, in sintesi, che la programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato degli enti locali soggetti a patto di stabilità (ora pareggio di bilancio) è subordinata ai seguenti vincoli:

1) vincoli finanziari:

- aver rispettato il pareggio di bilancio ed avere effettuato la relativa comunicazione alla RGS entro il termine del 31/3;
- avere rispettato il tetto della spesa del personale, che non deve avere superato quella media del triennio 2011/2013;

2) vincoli procedurali:

- le assunzioni devono essere inserite nella programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale;
- le assunzioni devono riguardare posti vacanti in dotazione organica e tale documento deve essere stato rideterminato almeno nell'ultimo triennio;
- l'ente deve attestare l'assenza di personale in sovrannumero e/o in eccedenza;
- l'ente deve avere adottato il programma delle azioni positive;
- Deve essere stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- Approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato ed invio dei dati relativi a questi documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (DL n. 113/2016). Il rispetto di questo vincolo oltre i termini fissati dal legislatore consente a partire da quel momento la effettuazione di assunzioni.

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;

Dato atto che con la delibera della G.C. n. 69 del 15/03/2018 è stato approvato l'esito della ricognizione per l'accertamento di condizioni di eccedenze soprannumero di personale a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. l'Amministrazione comunale ha accertato conseguentemente, dall'esito delle procedure di rilevazione effettuate, che non sono risultate presenti situazioni di dipendenti in soprannumero, né eccedenze di personale per l'anno **2017**, e che, in conseguenza, non sussistono le condizioni per avviare le procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

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

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;

Preso atto del rispetto delle condizioni preliminari che ogni Ente deve garantire per poter effettuare

assunzioni e che tali condizioni verranno verificate prima di procedere alle assunzioni di personale previste con il presente atto di programmazione del fabbisogno di personale 2018-2020;

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

Condizionalità ex ante	Riferimento atti/dati contabili	Esito finale
Rispetto del Saldo di finanza pubblica 2017: **Pareggio di bilancio nell'anno 2017** (art.1, comma 710, Legge n.208/2015) e Conseguimento nell'anno 2017 del **saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali**, (previsto dalla legge di stabilità 11 dicembre 2016, n. 232 ,articolo 1, comma 457), ai sensi dell'articolo 9, comma 1, della legge 24 dicembre 2012, n. 243*;*	Il Comune ha rispettato il Saldo di finanza pubblica, 2017 - Pareggio di bilancio 2017, e di conseguenza il conseguimento di un slado non negativo, come risulta dalla certificazione a firma del Dirigente del Dipartimento "Attività Economico Finanziarie ed Amministrative" prot. n. 6660 del 13/02/2018	☑ **Vincolo Rispettato**
Trasmissione con modalità telematiche alla Ragioneria Generale dello Stato **dell'attestazione del rispetto del vincolo del "pareggio di Bilancio"** entro il 31 marzo 2018 *ex* art. 1, comma 470, della legge 232/2016	Trasmissione effettuata in data 20.03.2018 come da certificazione della Ragioneria prot.n.12873 del 20.03.2018	☑ **Vincolo Rispettato**
Rispetto dei termini e modalità di rilevamento, previsti dal Circolare n. 17 MEF - RGS - Prot. 62238 del 03/04/2017, *concernente le regole di finanza pubblica per il triennio 2017-2019 per gli enti territoriali ai sensi dell'articolo 1, commi da 463 a 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (Legge di bilancio 2017*), relativamente al **monitoraggio del rispetto del saldo**, espresso in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali, conseguito nell'anno di riferimento e rilevate alla data **del 30 giugno e del 31 dicembre 2017**, entro trenta giorni dalla fine del periodo di riferimento, esclusivamente tramite l'apposita applicazione web http://pareggiobilancio.mef.gov.it, predisposta dal Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato	Certificazione prot. n. 6660 del 13/02/2018 a firma della Dirigente del Dipartimento "Attività Economico Finanziarie ed Amministrative" attestante il rispetto dei termini e modalità di rilevamento, relativamente ai monitoraggi del rispetto del saldo di competenza finanziaria tra entrate finali e spese finali, riferiti al **30 giugno e del 31 dicembre 2017**, entro trenta giorni dalla fine del periodo di riferimento	☑ **Vincolo Rispettato**

Effettuazione della rideterminazione della dotazione organica nel triennio precedente ex art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001	Il nuovo testo dell'art. 6 del d.lgs 165/2001 (innovato dall'art. 4 del d.lgs. 75/2017), prevede al primo comma che le amministrazioni pubbliche debbano definire l'organizzazione degli uffici adottando, in conformità al Piano Triennale dei Fabbisogni, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti; Piano triennale dei fabbisogni deve indicare la consistenza della dotazione organica (intesa come totalità delle figure necessarie all'ente) e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati	☑ **Vincolo non più operante** in quanto **assorbito all'interno del Piano dei Fabbisogni** del Personale di cui alla presente delibera
Ricognizione annuale per le Verifiche eccedenze di personale anno **2017** Ex art.33 del D.lgs 165/2001	con la delibera della G.C. n. 69 del 15/03/2018 approvazione esito della ricognizione per l'accertamento di condizioni di eccedenze soprannumero di personale a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. ha accertato, dall'esito delle procedure di rilevazione effettuate, che non sono risultate presenti situazioni di dipendenti in soprannumero, né eccedenze di personale per l'anno **2017**, e che, in conseguenza, non sussistono le condizioni per avviare le procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;	☑ **Vincolo Rispettato**
Contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011 – 2013 Ex art.1 comma 557-quater della legge 296/2006 Corte dei Conti Sezione regionale Lombardia n.78/2016/QMIG Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 25 /SEZAUT/2014/QMIG	A) la spesa media di personale riferita la triennio 2011-2013 è pari a €. 6.711.327,00 B) la spesa di personale per il **2017** è pari ad **€. 5.335.058,39** come certificata dal Servizio Ragioneria con prot.n.12523 del 20.03.2018 Condizione da rispettare A (2011-13) > B (2017)	☑ **Vincolo rispettato**
Contenimento della spesa per le assunzioni flessibili nei limiti della spesa sostenuta nel 2009 Corte dei Conti Sezione Autonomie con la deliberazione n.2/SEZAUT/2015/QMIG del 9 febbraio 2015	A) spese per le assunzioni flessibili sostenute nel 2009 pari a € 607.014,52 rif. Delibera di Giunta n. 294 del 18.12.2014 B) spese per le assunzioni flessibili previste nel 2018 pari a **€ 316.553,45** Rif. delibera di giunta n. 1 del 11/01/2018 di programmazione fabbisogno personale a tempo determinato e flessibile anno 2018 Condizione da rispettare A (2009) > B (2016)	☑ **Vincolo rispettato**
Elaborazione del **Piano Triennale delle Azioni Positive** Ex art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006 e art.6, comma 6 del D.lgs 165/2001;	Deliberazione di Giunta comunale n.57 del 27/02/2018 approvazione del Piano Triennale Azioni Positive 2018 – 2020 (art. 48, comma 1, d. lgs. 198/2006) in materia di Pari Opportunità;	☑ **Vincolo rispettato**
Predisposizione del **Piano della Performance** art. 169 del Tuel comma 3-bis art. 10, comma 5, D.lgs. 150/2009 Corte dei Conti Sardegna Deliberazione n. 1/2018/PAR	Deliberazione di Giunta Comunale n. 135 del 27/06/2017, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2017-2019 (*Piano della Performance)*;	☑ **Vincolo rispettato**

Rispetto degli obblighi previsti dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66 (Monitoraggio dei debiti delle pubbliche amministrazioni), convertito con modificazioni dalla Legge 23 giugno 2014, n. 89, **in materia di certificazione del credito** mediante la piattaforma elettronica di cui al comma 1 della Legge 6 giugno 2013, n. 64	Apposita Certificazione rilasciata dal Dirigente del Dipartimento Attività Economico-Finanziarie con nota prot..n. 6660 del 13/02/2018	☑ **Vincolo rispettato**

Visto l'art.9, comma 1-quinquies del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 coordinato con la legge di conversione 7 agosto 2016, n. 160 il quale dispone che " *In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto. E' fatto altresi' divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo"*:

- Approvazione del **bilancio di previsione Esercizio 2017 - 2019** (31 dicembre anno precedente, salvo differimento, previsto dall'articolo 151, comma 1, del TUEL, **Differito al 31 marzo 2018 dal** Decreto del Ministero dell'Interno del 09/02/2018)
- approvazione del **rendiconto di gestione 2016** (30 aprile 2017, previsto dall'articolo 227, comma 2, del TUEL)
- approvazione del **bilancio consolidato 2016** (30 settembre 2017, previsto dall'articolo 227, comma 2-*ter*, del TUEL)
- l'invio dei dati relativi ai suddetti atti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196 (30 giorni dall'approvazione degli atti).

Documenti di programmazione e controllo economico-finanziario Ex art.9, comma 1-quinquies del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113	**Scadenza dei termini di approvazione**	**data di effettiva approvazione da parte dell'Amministrazione comunale**	**Scadenza dei termini di trasmissione dei dati relativi ai suddetti atti alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196 (30 giorni dall'approvazione degli atti).**	**data di effettiva trasmissione alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP) da parte dell'Amministrazione comunale**

Bilancio di previsione Esercizio 2018/ 2020	**Differimento al 31 marzo 2018** Decreto del Ministero dell'Interno del 09/02/2018 con il quale è stato approvato l' ulteriore differimento del termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2018/2020 degli enti locali, dal 28 febbraio al 31 marzo 2018.	**Termine non ancora scaduto**	**Termine non ancora scaduto**	**Termine non ancora scaduto**
Rendiconto di gestione 2017	**30 aprile 2018**, previsto dall'articolo 227, comma 2, del TUEL	**Termine non ancora scaduto**	**Termine non ancora scaduto**	**Termine non ancora scaduto**
Bilancio consolidato 2017	**30 settembre 2018**, previsto dall'articolo 227, comma 2-*ter*, del TUEL	**Termine non ancora scaduto**	**Termine non ancora scaduto**	**Termine non ancora scaduto**

CONSIDERATA la possibilità di integrare e modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro normativo di riferimento o sopravvenienze organizzative, relativamente al triennio in considerazione;

RITENUTO di dover procedere all'approvazione del documento di programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2017-2019 tenuto conto dei principi e delle norme in vigore, al fine di garantire la funzionalità dei servizi , definire le linee di pianificazione del programma di assunzione per il triennio di riferimento;

ACQUISITI, rispettivamente, il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del presente atto, espresso, ai sensi dell'art. 49, comma 1 e dell'art. 147 bis del "*Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali"* - T.U.E.L. approvato con D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 e successive modifiche ed integrazioni, dal Segretario Generale, Dirigente del Servizio Risorse Umane ed il parere in ordine alla regolarità contabile del presente atto, espresso, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 e successive modifiche ed integrazioni, dal Dirigente del Dipartimento Attività Economico Finanziarie e Amministrative, che entrano a far parte integrante e sostanziale del presente provvedimento **(Allegato A)**;

Visti

- la deliberazione della Giunta Comunale n. 310 del 29/12/2014 di approvazione del vigente "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi";
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 97 del 25/05/2017, relativa alla modifica della nuova macrostruttura organizzativa dell'Amministrazione Comunale e relativo Funzionigramma;
- la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 22 del 27/04/2017, con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione 2017/2019;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 135 del 27/06/2017, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2017-2019;

Visto l'art.3 dello Statuto Comunale;
Visto il D.lgs n. 267/2000 e s.m.i.:

Visti i pareri espressi ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis del D. Lgs. 267/2000 come allegato distinto con la lettera "A";
Con voti unanimi

DELIBERA

1. **Di approvare**, per le ragioni indicate in premessa tutte integralmente richiamate e che formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento anche per gli effetti di cui all'art.3 della Legge 241/1990, il **PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2018 – 2020 e la RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA,** come di seguito specificato:

ASSUNZIONI 2018

Servizio	Cat.	Profilo	Spesa	QUOTA CESS.	Note
n. 3	C	Istruttore amm.vo	58.362,45	0,00	Mobilità volontaria
n. 3	C	Agente di polizia	58.362,45	58.362,45	Impegna la quota cessati 2017
n. 1	C	Istruttore tecnico	19.454,15		Mobilità volontaria
n. 1	C	Istruttore tecnico informatico	19.454,15		Mobilità volontaria
n. 1	D	Istruttore direttivo amministrativo	21.166,71		Mobilità volontaria
n. 1	D	Istruttore direttivo tecnico	21.166,71		Mobilità volontaria
		Totale	**€ 197.966,62**	**€ 58.362,45**	
		Oneri a carico ente	70.634,49	20.823,72	
		Totale (oneri compresi)	268.601,11	79.186,17	

Quota residua 2016 e al budget assunzionale 2017	**98.912,33**
quota cessazioni impiegata	**79.186,17**
quota cessazioni ancora disponibile	**19.726,16**

Assunzioni 2019

N. POSTI	Cat.	Profilo	Spesa	QUOTA CESS.	Note	costo annuo aggiuntivo della trasformazione full time per una dipendente C1
3	D1	Istruttore direttivo	63.500,13	63.500,13		
6	C1	Istruttore	116.728,26	116.728,26		
1	B1	Operatore	17.244,71	17.244,71		
4	C1	Educatrici Asilo Nido e Insegnate Scuola dell'Infanzia	12.972,03	12.972,03	trasformazione full time del contratto part-time verticale all'83,33%	3.243,01
		Totale	**€ 210.445,13**	**€ 210.445,13**		
	Oneri a carico ente		75.086,82	75.086,82		
	Totale (oneri compresi)		285.531,95	285.531,95		

quota residua 2017 + cessazioni 2018 disponibile	**341.749,11**
quota cessazioni impiegata	**285.531,95**
quota cessazioni 2018 ancora disponibile	**56.217,16**

Nuove Assunzioni 2020				
N. POSTI	**Cat.**	**Profilo**	**Spesa**	**QUOTA CESS.**
1	D1	Istruttore direttivo	21.166,71	21.166,71
1	C1	Istruttore	19.454,71	19.454,71
1	B1	Operatore	17.244,71	17.244,71
		Totale	**€ 57.866,13**	**€ 57.866,13**
	Oneri a carico ente		20.646,64	20.646,64
	Totale (oneri compresi)		78.512,77	78.512,77

Quota residua 2018 e budget assunzionale 2019	**132.407,08**
quota cessazioni impiegata	**78.512,77**
quota cessazioni 2019 ancora disponibile	**53.894,32**

2. **Di procedere** alla rimodulazione della **dotazione organica 2018 – 2020**, approvata con deliberazione di G.C. n. n. 41 Del 09/03/2017, aggiornata a seguito delle variazioni intervenute per cessazioni e del personale che si prevede di assumere, in conformità a quanto previsto da **d.lgs. 75/2017,** *fabbisogno di personale* (posti coperti + personale "assumibile") = dotazione necessaria agli enti per lo svolgimento delle funzioni::

2018

CATEGORIA	**PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2017**	**PERSONALE CESSATO AL 31.12.2018**	**Assunzioni personale programmate nel 2018**	**dotazione organica necessaria al Comune per lo svolgimento delle funzioni 2018**
Qualifica dirigenziale	0	0	0	0
D.3	6	1	0	5
D.1	33	2	2	33
C	93	8	8	93
B.3	15	0	0	15
B.1	24	2	0	22
Totale	**171**	**13**	**10**	**168**

2019

CATEGORIA	**personale in servizio al 31.12.2018**	**personale cessato al 31.12.2019**	**Assunzioni personale programmate nel 2019**	**dotazione organica necessaria al Comune per lo svolgimento delle funzioni 2019**

Qualifica dirigenziale	0	0	0	0
D.3	5	0	0	5
D.1	33	0	3	36
C	93	2	6	97
B.3	15	0	0	15
B.1	22	1	1	22
totale	**168**	**3**	**10**	**175**

2020

CATEGORIA	personale in servizio al 31.12.2019	personale cessato al 31.12.2020*	Assunzioni personale programmate nel 2020	dotazione organica necessaria al Comune per lo svolgimento delle funzioni 2020
Qualifica dirigenziale	0	n.s.	0	0
D.3	5	n.s.	0	0
D.1	36	n.s.	1	37
C	97	n.s.	1	98
B.3	15	n.s.	0	15
B.1	22	n.s.	1	23
totale	**175**	n.s.	3	**178**

* non stimabile, alla data attuale non vi sono elementi atti a prevedere cessazioni di personale

2. **Di dare atto** che il finanziamento del costo occorrente per i posti individuati nella presente programmazione è previsto negli appositi capitoli di spesa dello schema del Bilancio di Previsione 2017 e Pluriennale 2017-2019, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 22 del 27/04/2017 e nell'approvando Bilancio di Previsione 2018 e Pluriennale 2018-2020, conformemente alla deliberazione della Giunta Comunale n. 46 del 22/02/2018 di approvazione della **Nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2018-2020** con particolare riferimento alla sezione dedicata alla programmazione dei fabbisogni di personale

4. **Di 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, come specificato dai parametri di virtuosità specificati in parte narrativa, come dimostrato nel prospetto di spesa del personale 2018 – 2020 allegato alla presente delibera (**allegato C**) dal quale si evince che le componenti assoggettate al limite sono ampiamente contenute nella **valore medio del triennio 2011 – 2013** rispettando anche in maniera previsionale quanto disposto con l'art.1 comma 557-quater della legge 296/2006;

5. **Di dare atto** che il Collegio dei Revisori dei Conti ha emesso ha emesso in data 19 marzo 2018 (verbale n.6) parere favorevole sul **nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2018-2020**, allegato al presente atto (**allegato B)**, il quale includendo anche il Programma Triennale del Fabbisogno del Personale 2018 – 2020 di fatto costituisce anche attestazione resa ai sensi del comma 8 dell'art. 19 della legge 28 dicembre 2001, n. 448 e della certificazione di cui all'art. 3, comma 10, del D.L. n. 90/2014, come convertito nella legge n. 114/2014, e che pertanto ai sensi dei criteri di economicità e di efficacia così come disposto dall'art.1 della Legge 7 agosto 1990, n. 241 risulta ridondante e non necessario richiedere al Collegio un nuovo parere sullo stesso Programma Triennale del Fabbisogno del Personale 2018 – 2020 di cui al presente atto. **(allegato B)**;

5. **Di dare atto** che il Responsabile del Procedimento è il Segretario Generale - Dirigente del Servizio Risorse Umane (Trattamento Giuridico) dott. Mauro Di Rocco;

7. **Di dare atto** che tutti gli atti di attuazione della presente deliberazione, essendo atti di gestione, sono di competenza del Dirigente del Servizio Risorse Umane (Trattamento Giuridico);

7. **Di prendere atto** che il piano di assunzioni è suscettibile di 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;

8. **Di trasmettere** copia della presente deliberazione alle OO.SS. ed alla R.S.U., ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 01-04-1999 relativi al personale non dirigente delle regioni e delle autonomie locali.

Successivamente

LA GIUNTA COMUNALE

Stante l'urgenza e con voti unanimi, dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

Pareri

Comune di Monterotondo

Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2018 / 120**

Ufficio Proponente: **Servizio risorse umane(trattamento giuridico) politiche comunitarie, del lavoro e della**

Oggetto: **PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2018 2020 E RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Servizio risorse umane(trattamento giuridico) politiche comunitarie, del lavoro e della formazione)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis del D.Lgs. 267/2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 26/03/2018

Il Responsabile di Settore

Dr. Mauro Di Rocco

Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis del D.Lgs. 267/2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 27/03/2018

Responsabile del Servizio Finanziario

DR.SSA LAURA FELICI

Deliberazione della Giunta comunale n. 83 del 27/03/2018

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
Lupi Antonino

IL SEGRETARIO GENERALE
Mauro Di Rocco

Il presente atto sarà pubblicato all'albo pretorio del Comune a partire dal per quindici giorni consecutivi.

Dalla Residenza Municipale, lì …….

IL SEGRETARIO GENERALE
Mauro Di Rocco

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

che la presente deliberazione:

- è stata pubblicata all'albo pretorio comunale per quindici giorni consecutivi dal ……. al …… come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, senza reclami;

- è stata comunicata, con lettera n. …… in data …….., ai signori capigruppo consiliari, come prescritto dall'art. 125, comma 1;

che la presente deliberazione è diventata eseguibile il giorno ……

- perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4)
- decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3)

Dalla Residenza Municipale, lì ……

IL SEGRETARIO GENERALE
Mauro Di Rocco