

COMUNE di ALBISSOLA MARINA
Provincia di Savona

ORIGINALE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Num. 185 del Registro

OGGETTO: APPROVAZIONE PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE RELATIVO AL TRIENNIO 2019-2021. PIANO OCCUPAZIONALE 2019- ORGANIZZAZIONE E DOTAZIONE ORGANICA- VERIFICA SITUAZIONE DI ESUBERO OD ECCEDEZZA DI PERSONALE.

L'anno DUEMILADICIOTTO, addì DICIANNOVE del mese di DICEMBRE alle ore 22.00 nella Sede Comunale, si è riunita

LA GIUNTA COMUNALE

Risultano:

N.			Presente	Assente
1	Sindaco	Gianluca NASUTI	SI	
2	Assessore	Nicoletta NEGRO	SI	
3	"	Dario NAVONE		SI
4	"	Luisa SICCARDI		SI
5	"	Luigi SILVESTRO	SI	
		Totale N.	TRE	DUE

Partecipa il Segretario Comunale Dott. Giovanni PUCCIANO.

Il Sig. Gianluca NASUTI - Sindaco, constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e pone in discussione la pratica in oggetto segnata all'ordine del giorno.

OGGETTO: APPROVAZIONE PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE RELATIVO AL TRIENNIO 2019-2021.
PIANO OCCUPAZIONALE 2019 - ORGANIZZAZIONE E DOTAZIONE ORGANICA - VERIFICA SITUAZIONE DI ESUBERO
OD ECCEDEZZA DI PERSONALE

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con delibera di Consiglio comunale n. 107 in data 31/07/2018, esecutiva ai sensi di legge,, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2019-2021;
- con delibera di Consiglio comunale n. 54 in data 21/12/2017, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2018-2020 e relativi allegati;
- con delibera di Giunta comunale n. 174 in data 28 dicembre 2017, esecutiva ai sensi di legge, sono state assegnate le risorse ai responsabili dei servizi per il conseguimento degli obiettivi di gestione 2018;

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

- "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. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.*
- 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. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. 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.*
- (...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale."*

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

- "1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di*

finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

Considerato ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001¹;

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
 1. 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. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
 1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di

¹ "2. Le amministrazioni interessate dai processi di cui al presente articolo provvedono al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente, fermi restando i processi di riallocazione e di mobilità del personale."

personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.
2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.
3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.
4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

Atteso dunque che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- prevede che tali vincoli e limiti si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del pareggio di bilancio introdotto dalla Legge di stabilità 2016, tenendo conto del fatto che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015;
- prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

Visto l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti nel 2015 a patto di stabilità, prevedendo che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti "assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali" (comma 557);
- costituiscono spese di personale anche quelle "sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente" (comma 557-bis);
- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter);
- 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 legge di modifica (comma 557-quater) (triennio 2011-2013).

Rilevato che il valore medio di riferimento del triennio 2011-2013 da rispettare ai sensi dell'art. 557-quater, della legge 296/2006 è pari a € 1.510.555,23:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 1.547.862,01	€ 1.493.479,61	€ 1.490.324,07	€ 1.510.555,23

Visto l'articolo 3, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al

personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. 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. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo."

Visto l'articolo 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo."

Rilevata la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del d.l. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

Rilevato che i comuni con popolazione superiore a 1000 abitanti, ai sensi della legge di bilancio 2016, possono effettuare nel triennio 2016-2018 assunzione di personale a tempo indeterminato nel tetto del:

- 75% della spesa del personale cessato nell'anno precedente se è stato rispettato il parametro dipendenti/popolazione di cui al Decreto Ministro dell'Interno 10 aprile 2017;
- 25% della spesa del personale cessato nell'anno precedente. Questo tetto si applica alle amministrazioni in cui il rapporto dipendenti/popolazione è superiore a quello per gli enti dissestati, rapporto che è così definito dal Decreto Ministro dell'Interno 10 aprile 2017;

Considerato che il 2018 è l'ultimo anno in cui si applica la disciplina temporanea in materia di limiti al turn over, introdotta per il triennio 2016-2018, dalla legge di bilancio 2016 (art. 1, comma 228, L. n. 208/2015). Di conseguenza, a partire dal 2019, riacquista piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014 e pertanto a decorrere dal prossimo anno, per tutti gli Enti locali, sarà possibile avere capacità assunzionali pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente;

Vista la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;

Vista la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati contabili il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. 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. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3 del d.l. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità;

Dato atto che: il Comune di Albissola Marina alla data del 31.12.2017 presentava la seguente dotazione organica:

categoria		Dotazione organica approvata con deliberazione G.C. n. 147 del 14/11/2017	Personale in servizio alla data del 31/12/2017	Posti vacanti
A	Tempo pieno	==	==	==
B	Tempo pieno	7	6	1
B3 iniz.	Tempo pieno	3	3	==
C	Tempo pieno	25	21	4
C	part-time 50%	1	1	==
D	tempo pieno	14	12	2
D3 iniz.	tempo pieno	1	1	==
totali		51	44	7

- che nel corso dell'anno 2018 si sono verificate le seguenti cessazioni per pensionamento o decesso:
 - n. 1 operaio cat. B1
 - n. 2 Istruttori amministrativi cat. C1
 - n. 2 Istruttori direttivi amministrativi cat. D1
- che nel corso dell'anno 2018 si è verificata, inoltre, una cessazione di n. 1 istruttore amministrativo cat. C1 per mobilità fra enti e che pertanto non rileva ai fini del budget assunzionale per l'anno 2019;

Assunto che la condizione di eccedenza di personale si rileva:

- dalla impossibilità dell'Ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale e dal superamento del tetto individuato dalla legge nel rapporto tra spesa del personale e spesa corrente;
- dall'assenza di personale dipendente non trasferito alle dipendenze del nuovo soggetto in caso di esternalizzazione;
- dalla rilevazione del numero e della complessità dei procedimenti attribuiti ai singoli servizi;

Rilevato che dal confronto fra la dotazione organica, così come approvata con delibera di Giunta Comunale n. 147 del 14.11.2017, il personale in servizio alla data del 31.12.2017 e le cessazioni intervenute nell'anno 2018, come da prospetto sopra riportato, e preso atto di quanto espresso dai Responsabili dei diversi Settori dell'Ente, non emergono situazioni di soprannumerarietà di personale;

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 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

Dato atto delle attestazioni del Responsabile del Settore Economico-finanziario e del Responsabile del Settore Amministrativo in merito a:

- il rispetto del pareggio di bilancio e della relativa comunicazione alla RGS entro il termine del 31/3;
- che si presumono che saranno rispettati i vincoli di bilancio anche per l'anno 2018 (monitoraggio sull'andamento dei dati contabili);
- che il Comune di Albissola Marina non è ente strutturalmente deficitario, né versa in condizioni di dissesto finanziario, così come definito dagli artt. 242 e 243 del D. lgs. 267/2000 (come da ultimo rendiconto approvato - anno 2017);
- che il bilancio di previsione 2018/2020, il rendiconto di gestione 2017 ed i dati relativi a questi documenti sono stati inviati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (D.L. 113/2016);

- il rispetto del tetto di spesa per il personale (che sulla base delle previsioni del D.L. n. 90/2014 si calcola con riferimento alla spesa media sostenuta allo stesso titolo nel triennio 2011-2013);
- il rispetto dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art.11, comma 4 bis del D.L. 90/2014, convertito con modificazioni nella legge 11.08.2014 n. 114, in quanto le previsioni di spesa per l'anno 2019 derivanti dalle assunzioni flessibili programmate (inclusi i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, Corte dei Conti Sez. Riunite delibera n. 11/CONTR/12) sono contenute nel limite della spesa sostenuta nell'anno 2009 per le medesime tipologie contrattuali;

Ritenuto opportuno, sulla base delle predette indicazioni, procedere alla quantificazione del budget assunzionale per l'anno 2019, come sotto riportato:

Categoria	n.	Valore (calcolato sullo stipendio base + 13a mensilità) + oneri ed Irap	Anno di cessazione	Percentuale di copertura a decorrere dall'anno successivo alla cessazione	Totale
B1	1	26.644,44	2017	25%	6.661,11
B1	1	26.644,44	2018	100%	26.644,44
C1	2	30.057,35	2018	100%	60.114,70
D1	2	32.704,05	2018	100%	65.408,10
Totale capacità assunzionale anno 2019					158.828,35

Dato atto che la quota pari al 25% del costo della cessazione avvenuta nell'anno 2017 non è stata utilizzata nel corso dell'anno 2018 e quindi viene considerata aggiuntiva alla capacità assunzionale per l'anno 2019;

Visto l'art. 30 del D.lgs. n. 165 del 2001 e s.m.i. rubricato "Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse" che al comma 2 bis prevede la cedevolezza delle nuove procedure concorsuali rispetto alle procedure di mobilità;

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 vigore 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.

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;

Vista la Sentenza della Corte Costituzione n. 272/2015;

Richiamata la propria deliberazione G.C. n. 163 del 27.11.2018 "Esame ed approvazione del piano triennale di azioni positive 2019-2021" redatto ai sensi del D.Lgs. 198/2006;

Considerato che la dotazione organica ed il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Considerato, inoltre, che per le caratteristiche culturali e turistiche del nostro territorio, il Comune di Albissola Marina aumenta considerevolmente il numero degli abitanti (seconde case, offerte turistiche, alberghiere e residenziali) e si ritiene necessario procedere al potenziamento del Corpo di P.M. tramite l'assunzione a tempo determinato di Agenti di P.M. cat. C1 per fronteggiare le esigenze stagionali, avvalendosi della facoltà prevista dall'art.208 del Codice della Strada;

Ritenuto quindi opportuno, in considerazione delle modifiche intervenute nella gestione dei diversi settori e nella vigente normativa in materia, adeguare la dotazione organica, così come da prospetto sotto elencato:

Categoria iniziale	Tempo pieno	Part-time 50%	n. posti coperti al 31/12/2018	n. posti vacanti	Costo unitario calcolato su paga base + 13a (CCNL 21/05/2018)	Oneri ed Irap su costo unitario	Totale costo teorico della dotazione organica
D3 iniz. ²	1		1	0	27.572,85	10.003,43	37.576,28
D1	12		10	2	23.980,09	8.699,98	392.160,84
C1	23		18	5	22.039,41	7.995,90	690.812,06
C1		1	1	0	11.019,70	3.997,95	15.017,65
B3 iniz.	4		3	1	20.652,45	7.492,71	112.580,64
B1	5		5	0	19.536,91	7.087,99	133.124,50
Totale	45	1	38	8			€ 1.381.271,96

Dato atto che:

² La categoria D3 iniziale si intende ad esaurimento in quanto soppressa dall'art. 12 del CCNL 21/05/2018

- la dotazione organica di cui sopra; rispetto a quella approvata con deliberazione G.C. n. 147 del 14/11/2017, presenta la soppressione di:
 - n. 2 posti di cat. D1 a tempo pieno
 - n. 2 posti di cat. C1 a tempo pieno
 - n. 2 posti di cat. B1 a tempo pieno
 e l'istituzione di un nuovo posto a tempo pieno di categoria B3 iniziale;
- che la spesa complessiva teorica relativa alla dotazione organica di cui al suddetto prospetto, rientra nei limiti previsti dalle linee di indirizzo pubblicate con Decreto ministeriale 08 maggio 2018;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. 75/2017, rubricato "Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni", sulla base delle verifiche compiute dal Servizio Personale, risulta che nel ns. Ente non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, d.lgs. 175/2017;

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Richiamato il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del d.lgs. 165/2001 – come modificato dall'art. 9 del d.lgs. 75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga

Rilevata la seguente tabella riassuntiva:

Conteggio per il calcolo per assunzioni a tempo determinato o altre forme flessibili, ai sensi della Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri DFP 0021202 del 28/05/2012:	
	spesa anno 2009 (o triennio precedente) oneri compresi
contratti a tempo determinato	

$(121.102,78+29.831,97)/3=$ <i>media del triennio</i>	€	50.311,58
Alte professionalità (art. 110 D.Lgs.267/2000)		==
Convenzioni		==
contratti di collaborazione coordinata e continuativa	€	3.200,00
contratti di formazione e lavoro (10.582,54/3) <i>media del triennio</i>	€	3.527,51
somministrazione di lavoro (108.689,70+14.873,43/3) <i>media del triennio</i>	€	41.187,71
Lavoro accessorio (art. 70, comma 1, lettera d) del D.Lgs. 276/2003)		==
totale	€	98.226,80
Spesa presunta per lavoro flessibile per l'anno 2019	€	94.950,00

Dato atto che:

- ha rispettato i vincoli del pareggio di bilancio per l'anno 2017;
- ha rispettato il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.;
- ha un rapporto tra spese di personale e spese correnti pari a 26,52% (Conto consuntivo 2017);
- ha adottato con delibera della G.C. n. 163 del 27.11.2018 il piano triennale di azioni positive 2019-2021, redatto ai sensi del D.Lgs. 198/2006;
- effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con la presente deliberazione;
- ha certificato i crediti ai sensi dell'art. 9 comma 3-bis del d.l. 185/2008

Visto l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui "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, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate";

Visto il parere del Revisore dei Conti in merito alla conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente, pervenuto in data 19/12/2018 Prot. 17925;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

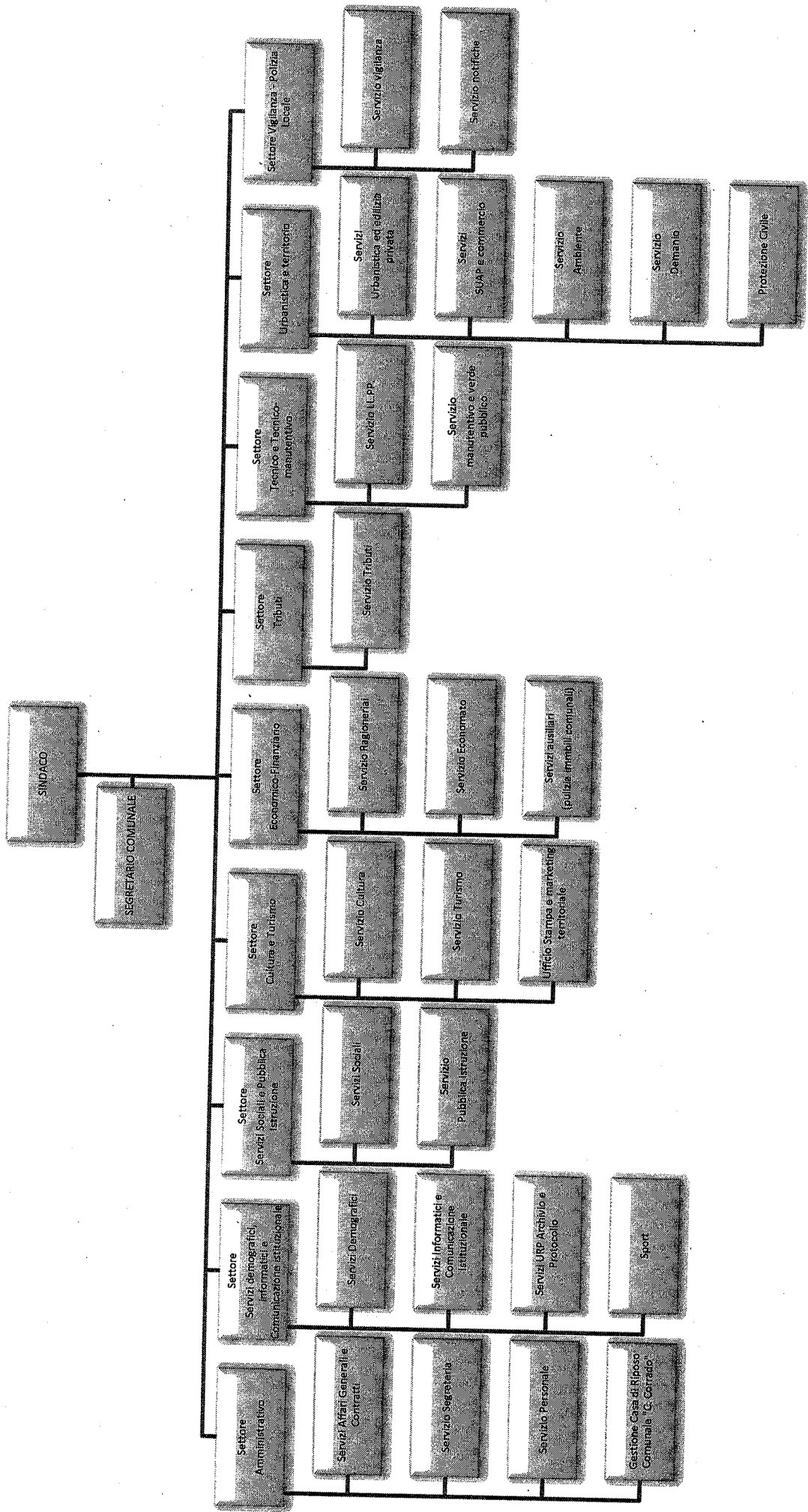
Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

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

Visto il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1 del TUEL 267/2000, dal Responsabile del Servizio personale, per quanto attiene la regolarità tecnica dell'atto;

COMUNE DI ALBISSOLA MARINA
Organigramma

Allegato "A" – delibera G.C. n. 185 del 19.12.2018



profilo professionale	categoria e pos.econ.iniziale	n. posti	posti coperti alla data 31/12/2018	costo unitario dei posti in D.O.	costo del personale in servizio alla data odierna	costo teorico della D.O. (compresi oneri)	paga base (CCNL 21.05.2018)	determinazione del costo unitario			
								13. ^	oneri previdenziali (23,8%+2,88%+1,1% inail)	irap (8,5%)	
SETTORE AMMINISTRATIVO											
Istruttore direttivo	D1	3	2	Vigo, Giri	€ 32.680,07	€ 65.360,14	€ 98.040,21	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 6.661,67	€ 2.038,31
Istruttore amministrativo	C1	2	2	Amidei (PT 83,33%) - Briano R.	€ 30.035,31	€ 60.070,61	€ 60.070,61	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 6.122,55	€ 1.873,35
SETTORE SERVIZI DEMOGRAFICI, INFORMATICI E COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE											
Istruttore direttivo	D1	1	1	Caviglia	€ 32.680,07	€ 32.680,07	€ 32.680,07	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 6.661,67	€ 2.038,31
Istruttore amministrativo	C1	4	3	Frosio-Perico-Salvadori	€ 30.035,31	€ 90.105,92	€ 120.141,23	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 6.122,55	€ 1.873,35
Esecutore amm.vo	B1	1	1	Repetto	€ 26.624,90	€ 26.624,90	€ 26.624,90	€ 18.034,07	€ 1.502,84	€ 5.427,35	€ 1.660,64
SETTORE SERVIZI SOCIALI E PUBBLICA ISTRUZIONE											
Istruttore direttivo	D1	1	1	Garbino	€ 32.680,07	€ 32.680,07	€ 32.680,07	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 6.661,67	€ 2.038,31
Istruttore amministrativo	C1	1	1	Bruno MP	€ 30.035,31	€ 30.035,31	€ 30.035,31	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 6.122,55	€ 1.873,35
SETTORE CULTURA TURISMO											
Istruttore direttivo	D1	1	1	Corso	€ 32.680,07	€ 32.680,07	€ 32.680,07	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 6.661,67	€ 2.038,31
Istruttore amministrativo part-time 50%	C1	1	1	Monti (PT 50%)	€ 15.017,65	€ 15.017,65	€ 15.017,65	€ 10.172,04	€ 847,67	€ 3.061,27	€ 936,67
Esecutore amm.vo	B1	1	1	Veppo	€ 26.624,90	€ 26.624,90	€ 26.624,90	€ 18.034,07	€ 1.502,84	€ 5.427,35	€ 1.660,64
SETTORE ECONOMICO-FINANZIARIO											
Istruttore direttivo	D1	1	1	Sabatini,	€ 32.680,07	€ 32.680,07	€ 32.680,07	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 6.661,67	€ 2.038,31
Istruttore amministrativo-finanziario	C1	2	2	Bene, Bruzzone	€ 30.035,31	€ 60.070,61	€ 60.070,61	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 6.122,55	€ 1.873,35
Esecutore operativo	B1	2	2	Barone - Bogliolo	€ 26.624,90	€ 53.249,80	€ 53.249,80	€ 18.034,07	€ 1.502,84	€ 5.427,35	€ 1.660,64
SETTORE TRIBUTI											
Istruttore direttivo	D1	1	1	Fortunato (PT 91,67%)	€ 32.680,07	€ 32.680,07	€ 32.680,07	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 6.661,67	€ 2.038,31
Istruttore amministrativo-finanziario	C1	2	2	Mangione - Rovello	€ 30.035,31	€ 60.070,61	€ 60.070,61	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 6.122,55	€ 1.873,35

profilo professionale	categoria e pos.econ.iniziale	n. posti	posti coperti alla data 31/12/2018	costo unitario dei posti in D.O.	costo del personale in servizio alla data odierna	costo teorico della D.O. (compresi oneri)	paga base (CCNL 21.05.2018)	13.ª	determinazione del costo unitario			
									oneri previdenziali (23,8%+2,88%+1,1% inail)	irap (8,5%)		
SETTORE TECNICO E TECNICO-MANUTENTIVO												
Istruttore direttivo tecnico	D1	1	1	Not	€ 32.680,07	€ 32.680,07	€ 32.680,07	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 6.661,67	€ 2.038,31	
Istruttore Tecnico	C1	2	1	Bertoli	€ 30.035,31	€ 30.035,31	€ 60.070,61	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 6.122,55	€ 1.873,35	
Conduttore macchine operatrici	B3	2	2	Vesalici - Pastorino A.	€ 28.145,16	€ 56.290,32	€ 56.290,32	€ 19.063,80	€ 1.588,65	€ 5.737,25	€ 1.755,46	
Collab. tecnico elettricista-manutentore	B3	1			€ 28.145,16	€ -	€ 28.145,16	€ 19.063,80	€ 1.588,65	€ 5.737,25	€ 1.755,46	
operai qualif.	B1	1	1	Scarlatta	€ 26.624,90	€ 26.624,90	€ 26.624,90	€ 18.034,07	€ 1.502,84	€ 5.427,35	€ 1.660,64	
SETTORE URBANISTICA TERRITORIO E ATTIVITA' PRODUTTIVE												
Funzionario tecnico	D3	1	1	Pasero,	€ 37.576,28	€ 37.576,28	€ 37.576,28	€ 25.451,86	€ 2.120,99	€ 7.659,74	€ 2.343,69	
Istruttore direttivo tecnico	D1	2	1	Danello	€ 32.680,07	€ 32.680,07	€ 65.360,14	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 6.661,67	€ 2.038,31	
Istruttore tecnico	C1	1	1	Romano	€ 30.035,31	€ 30.035,31	€ 30.035,31	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 6.122,55	€ 1.873,35	
Istruttore amministrativo	C1	2	2	Gaggero - Venturino	€ 30.035,31	€ 60.070,61	€ 60.070,61	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 6.122,55	€ 1.873,35	
AREA POLIZIA MUNICIPALE												
Istruttore direttivo - Comandante	D1	1	1	Briano	€ 32.680,07	€ 32.680,07	€ 32.680,07	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 6.661,67	€ 2.038,31	
Agenti di Polizia Municipale	C1	7	4	Genovesi, Monasio, Recagno, Stevanin	€ 30.035,31	€ 120.141,23	€ 210.247,15	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 6.122,55	€ 1.873,35	
Terminalista - collab.ammin.vo	B3	1	1	Pastorino	€ 28.145,16	€ 28.145,16	€ 28.145,16	€ 19.063,80	€ 1.588,65	€ 5.737,25	€ 1.755,46	
totali		46	38		€ 1.137.590,13	€ 1.381.271,96						
Totale posti in dotazione organica: n. 45 a tempo pieno più n. 1 part-time 50%												
Totale posti vacanti: n. 8												

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE: 2019-2021**Piano fabbisogno ANNO 2019**

TUTTI I SETTORI	Personale attualmente in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato		
Previsione nuove assunzioni, lavoro flessibile, convenzioni			
SETTORE	Figura professionale	n. posti	modalità di copertura
Settore POLIZIA LOCALE	Agente P.M. cat. C pos.econ. C1 A tempo pieno ed indeterminato	2	Concorso pubblico ¹ (considerata l'assunzione a decorrere dal 01.04.2019)
Settore POLIZIA LOCALE	Agente P.M. cat. C pos.econ. C1 A TEMPO DETERMINATO	Massimo 6 mesi	Assunzione a tempo determinato nelle more della completa attuazione delle procedure di concorso di cui sopra. I nominativi da assumere, per motivi di economicità saranno attinti dalla graduatoria approvata, a seguito delle procedure di selezione pubblica, con determinazione del Responsabile Serv.Amm.vi n. 444 del 27-11-2017
Settore POLIZIA LOCALE	Agente P.M. cat. C pos.econ. C1 A tempo determinato	Assunzioni stagionali per potenziamento Servizio in attuazione dei progetti del piano programmatico (max. 25 mesi complessivi)	Attingendo dalla graduatoria del concorso pubblico per la copertura di n. 2 posti a tempo pieno ed indeterminato. Fino alla conclusione del concorso pubblico previsto per la copertura dei posti a tempo indeterminato verrà utilizzata per motivi di economicità la graduatoria approvata, a seguito delle procedure di selezione pubblica, con determinazione del Responsabile Serv.Amm.vi n. 444 del 27-11-2017. (Finanziate con i proventi di cui all'art.208 del Codice della Strada – Previa approvazione dal parte della G.C. di ripartizione dei proventi)
Settore TECNICO E TECNICO- MANUTENTIVO	Istruttore Tecnico Cat. C A tempo pieno ed indeterminato	1	Mobilità fra Enti ai sensi art. 30 D.Lgs. 165/2001 (considerata l'assunzione a decorrere dal 01.04.2019)

¹ Fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria di cui agli articoli 30 e 34-bis del d.Lgs. n. 165/2001.

Settore TECNICO E TECNICO-MANUTENTIVO	Convenzione con il Comune di Pietra Ligure Istruttore Tecnico Cat. C	1 (al 58,34% pari a 21 ore settimanali)	Proroga della Convenzione per utilizzo di personale dipendente dal Comune di Pietra Ligure fino al 31.03.2019)
Settore TECNICO E TECNICO-MANUTENTIVO	Collaboratore tecnico-elettricista manutentore B3 iniziale A tempo pieno ed indeterminato	1	Concorso pubblico ² (considerata l'assunzione a decorrere dal 01.04.2019)
Settore TECNICO E TECNICO-MANUTENTIVO	Operaio manutentore Cat. B A TEMPO DETERMINATO	3 mesi	Tramite Agenzia di Lavoro Temporaneo, per far fronte alle esigenze del servizio tecnico-manutentivo
Settore SERVIZI DEMOGRAFICI INFORMATICI E COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE	Convenzione con il Comune di Albisola Superiore Istruttore Amministrativo Cat. C	1 (al 50% pari a 18 ore settimanali)	Mantenimento della Convenzione per utilizzo di personale dipendente dal Comune di Albisola Superiore (scadente il 31.12.2019)
Settore SERVIZI SOCIALI E PUBBLICA ISTRUZIONE	Convenzione con il Comune di Albisola Superiore Istruttore Direttivo Amministrativo Cat. D	1 (al 25% pari a 9 ore settimanali)	Mantenimento della Convenzione per utilizzo di personale dipendente dal Comune di Albisola Superiore (scadente il 30.04.2019)
Settore CULTURA E TURISMO	Trasformazione del contratto individuale di lavoro part-time (33 ore settimanali) a tempo pieno – Istruttore direttivo amm.vo cat. D1		passaggio da part-time 91,67% a tempo pieno della dipendente Sig.ra Maria Gloria CORSO a decorrere dal 01/01/2019

² Fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria di cui agli articoli 30 e 34-bis del d.Lgs. n. 165/2001.

Piano fabbisogno ANNO 2020

TUTTI I SETTORI	Personale attualmente in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato		
Previsione nuove assunzioni, lavoro flessibile, convenzioni			
SETTORE	Figura professionale	n. posti	modalità di copertura
Settore POLIZIA LOCALE	Agente P.M. cat. C pos.econ. C1 A tempo determinato	Assunzioni stagionali per potenziamento Servizio in attuazione dei progetti del piano programmatico (max. 25 mesi complessivi)	Attingendo dalla graduatoria del concorso pubblico 2019. (Finanziate con i proventi di cui all'art.208 del Codice della Strada – Previa approvazione dal parte della G.C. di ripartizione dei proventi)
Settore SERVIZI DEMOGRAFICI INFORMATICI E COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE	Istruttore Amministrativo Cat. C	1 (al 50%)	Mantenimento della Convenzione per utilizzo di personale dipendente dal Comune di Albisola Superiore
Settore SERVIZI SOCIALI E PUBBLICA ISTRUZIONE	Istruttore Direttivo Amministrativo Cat. D	1 (al 25%)	Mantenimento della Convenzione per utilizzo di personale dipendente dal Comune di Albisola Superiore

Piano fabbisogno ANNO 2021

TUTTI I SETTORI	Personale attualmente in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato		
Previsione nuove assunzioni, lavoro flessibile, convenzioni			
SETTORE	Figura professionale	n. posti	modalità di copertura
Settore POLIZIA LOCALE	Agente P.M. cat. C pos.econ. C1 A tempo determinato	Assunzioni stagionali per potenziamento Servizio in attuazione dei progetti del piano programmatico (max. 25 mesi complessivi)	Attingendo dalla graduatoria del concorso pubblico 2019. <i>(Finanziate con i proventi di cui all'art.208 del Codice della Strada – Previa approvazione dal parte della G.C. di ripartizione dei proventi)</i>
Settore SERVIZI DEMOGRAFICI INFORMATICI E COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE	Istruttore Amministrativo Cat. C	1 (al 50%)	Mantenimento della Convenzione per utilizzo di personale dipendente dal Comune di Albisola Superiore
Settore SERVIZI SOCIALI E PUBBLICA ISTRUZIONE	Istruttore Direttivo Amministrativo Cat. D	1 (al 25%)	Mantenimento della Convenzione per utilizzo di personale dipendente dal Comune di Albisola Superiore

L'eventuale copertura dei posti che si renderanno vacanti successivamente alla presente deliberazione, o il mutato fabbisogno di personale (anche da assumersi con forme flessibili) sarà effettuata, in ottemperanza delle normative nel tempo vigenti, a seguito di apposita delibera della Giunta Comunale tenuto conto delle esigenze organizzative, del miglioramento dei servizi e dell'ottimizzazione delle risorse umane.



COMUNE DI ALBISSOLA MARINA
Provincia di Savona

Verbale Revisore unico n. 4, del 19/12/2018

Il sottoscritto Dottor Antonio BIANCHI nominato revisore unico del Comune di Albissola Marina, provincia di Savona, per il triennio 2018-2021, con delibera dell'Organo consiliare n. 26, del 28/11/2018;

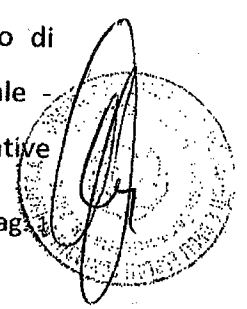
premesso che l'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, prevede che questo organo accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'articolo 39 della legge n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;

richiamato l'art. 1, cc. 557 e segg., L. 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007);

vista la proposta di deliberazione avente ad oggetto "APPROVAZIONE PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE RELATIVO AL TRIENNIO 2019-2021. PIANO OCCUPAZIONALE 2019. DOTAZIONE ORGANICA. VERIFICA SITUAZIONE DI ESUBERO OD ECCEDEXZA DI PERSONALE", con la quale la Giunta comunale approva, ai sensi dell'art. 6, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2019 - 2021 e il relativo piano occupazionale, prevedendo:

per l'anno 2019:

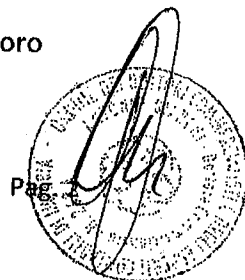
- a) la copertura di due posti vacanti a tempo pieno ed indeterminato di "Agente di Polizia Municipale" cat. C nel Settore della Polizia Locale - tramite procedure concorsuali, fatto salvo il rispetto delle preventive



protocollo 20180017925 data 19-12-2018

- procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria di cui agli artt. 30 e 34 bis del D.Lgs. 165/2001;
- b) la copertura di un posto vacante a tempo pieno ed indeterminato di "Istruttore Tecnico" cat. C nel Settore Tecnico e Tecnico-manutentivo – tramite procedure di mobilità volontaria fra Enti , ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001;
 - c) la copertura di un posto vacante a tempo pieno ed indeterminato di "Collaboratore Tecnico – Elettricista manutentore" cat. B3 (iniziale) nel Settore Tecnico e Tecnico-manutentivo – tramite procedure concorsuali, fatto salvo il rispetto delle preventive procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria di cui agli artt. 30 e 34 bis del D.Lgs. 165/2001;
 - d) la conferma per l'intero anno della Convenzione, ex art. 14 del CCNL 14/09/2000, scadente il 31.12.2019, con il Comune di Albisola Superiore, per l'utilizzo nella misura del 50% (18 ore settimanali) di un istruttore amministrativo cat. C assegnato al Settore Servizi Demografici, Informatici e Comunicazione Istituzionale;
 - e) la conferma per l'intero anno della Convenzione, ex art. 14 del CCNL 14/09/2000, scadente il 30.04.2019, con il Comune di Albisola Superiore, per l'utilizzo nella misura del 25% (9 ore settimanali) di un Istruttore direttivo amministrativo cat. D assegnato al Settore Servizi Sociali e Pubblica Istruzione;
 - f) la proroga fino al 31/03/2019 della Convenzione, ex art. 14 del CCNL 14/09/2000, scadente il 31.12.2019, con il Comune di Pietra Ligure, per l'utilizzo nella misura del 58,34% (21 ore settimanali) di un Istruttore Tecnico assegnato al Settore Tecnico e Tecnico-manutentivo;
 - g) la trasformazione da part-time 91,67% (33 ore settimanali) a tempo pieno a decorrere dal 01/01/2019, del Contratto individuale di lavoro stipulato con la dipendente Sig.ra Maria Gloria Corso – "Istruttore direttivo amministrativo" cad. D pos. econ. D1 del Settore Cultura e Turismo;

sono inoltre previste le seguenti assunzioni da effettuarsi con contratti di lavoro flessibile per:

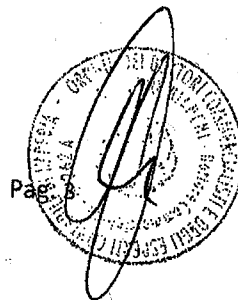


- h) l'assunzione a tempo determinato di Agenti di P.M. per un totale massimo complessivo di n. 6 mesi per fronteggiare le esigenze di servizio nelle more della definizione delle procedure previste per la copertura di n. 2 posti vacanti di cui al precedente punto a);
- i) l'assunzione a tempo determinato di Agenti di P.M. per un totale massimo complessivo di n. 25 mesi per fronteggiare le esigenze stagionali proprie di un comune a vocazione turistica, finanziata con i proventi delle sanzioni di cui all'art. 208 del C.d.S (così come verrà stabilito con l'apposita deliberazione della G.C. per la ripartizione dei proventi);
- j) la stipula di un contratto di somministrazione con Agenzia di Lavoro interinale per un operaio manutentore cat. B per esigenze del Settore Tecnico-manutentivo;

per l'anno 2020:

- a) la proroga per l'intero anno della Convenzione, ex art. 14 del CCNL 14/09/2000, con il Comune di Albisola Superiore, per l'utilizzo nella misura del 50% (18 ore settimanali) di un istruttore amministrativo cat. C assegnato al Settore Servizi Demografici, Informatici e Comunicazione Istituzionale;
- b) la proroga per l'intero anno della Convenzione, ex art. 14 del CCNL 14/09/2000, con il Comune di Albisola Superiore, per l'utilizzo nella misura del 25% (9 ore settimanali) di un Istruttore direttivo amministrativo cat. D assegnato al Settore Servizi Sociali e Pubblica Istruzione;
- c) l'assunzione a tempo determinato di Agenti di P.M. per un totale massimo complessivo di n. 25 mesi per fronteggiare le esigenze stagionali proprie di un comune a vocazione turistica, finanziata con i proventi delle sanzioni di cui all'art. 208 del C.d.S (così come verrà stabilito con l'apposita deliberazione della G.C. per la ripartizione dei proventi);

per l'anno 2021:



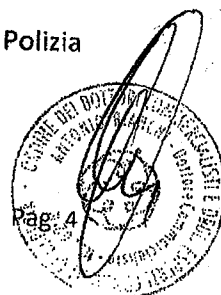
- a) la proroga per l'intero anno della Convenzione, ex art. 14 del CCNL 14/09/2000, con il Comune di Albisola Superiore, per l'utilizzo nella misura del 50% (18 ore settimanali) di un istruttore amministrativo cat. C assegnato al Settore Servizi Demografici, Informatici e Comunicazione Istituzionale;
- b) la proroga per l'intero anno della Convenzione, ex art. 14 del CCNL 14/09/2000, con il Comune di Albisola Superiore, per l'utilizzo nella misura del 25% (9 ore settimanali) di un Istruttore direttivo amministrativo cat. D assegnato al Settore Servizi Sociali e Pubblica Istruzione;
- c) l'assunzione a tempo determinato di Agenti di P.M. per un totale massimo complessivo di n. 25 mesi per fronteggiare le esigenze stagionali proprie di un comune a vocazione turistica, finanziata con i proventi delle sanzioni di cui all'art. 208 del C.d.S (così come verrà stabilito con l'apposita deliberazione della G.C. per la ripartizione dei proventi);

visti:

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018, di approvazione delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

preso atto e rilevato che:

- rientrano nelle spese di personale tutte le spese derivanti da rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, co.co.co., incarichi conferiti ai sensi dell'art. 90 e 110 del TUEL, rapporti di somministrazione di lavoro nonché tutte le spese sostenute per 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, (con la sola esclusione delle spese di assunzione a progetto per il potenziamento del Servizio della Polizia Locale finanziato con i proventi dell'art. 208 del C.d.S.);



- con la proposta di deliberazione in oggetto si garantisce il rispetto dell'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*);
- l'ente per l'anno 2017 (ultimo rendiconto approvato) l'Ente ha rispettato il pareggio di bilancio (già patto di stabilità interno) ed il vincolo della spesa di personale entro i limiti del triennio 2011-2013, ai sensi dell'art. 1, c.557 della legge 296/2006, come modificato dal DL 90/2014

tutto ciò premesso e considerato;

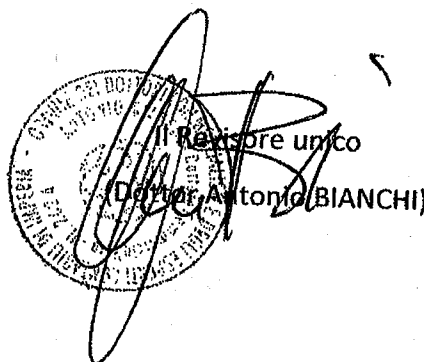
accerta

che l'atto di programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2019 - 2021 è coerente con il principio di riduzione della spesa previsto dall'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e con l'articolo 1, cc. 557 e segg., della legge n. 296/2006, e, ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001,

esprime parere favorevole

alla approvazione della proposta di deliberazione in oggetto.

Sanremo, li 19/12/2018


Il Sindaco unico
Dottor Antonio (BIANCHI)

Il presente verbale viene trasmesso via P.E.C. per essere conservato agli atti del Comune.

Visto il parere favorevole espresso dal Responsabile del servizio contabilità ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1 del TUEL 267/2000, in ordine alla regolarità contabile;

Tutto ciò premesso e ritenuto di dover provvedere in merito;

Con votazione unanime espressa in forma palese

DELIBERA

1. Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo.
2. Di dare atto, per le ragioni esposte in premessa, che questo Ente non presenta situazione di esubero od eccedenza di personale e che, pertanto, non sussiste il vincolo di cui all'art.16 c.2 Legge 12 novembre 2011 n.183, in quanto:
 - Non sono presenti dipendenti in soprannumero;
 - Non sono presenti dipendenti in eccedenza;
 - Non devono essere avviate procedure per la dichiarazione di esubero dei dipendenti;
3. Di dare atto che l'organizzazione e la dotazione organica dell'ente, tenuto conto del personale in servizio e del fabbisogno di personale è definita come da prospetto allegato;
4. Di dare atto del parere favorevole del Revisore dei Conti, pervenuto in data 19/12/2018 Prot. 17925, in merito alla conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;
5. Di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2019/2021, come dal prospetto allegato;
6. Di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2019 e del bilancio pluriennale in corso di predisposizione.
7. Di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU.
8. Di dare atto che le assunzioni previste nel piano triennale del fabbisogno del personale si effettueranno solo ed esclusivamente in ossequio delle disposizioni in materia di personale nel tempo vigenti;

Successivamente, con votazione unanime e palese, la GIUNTA COMUNALE,

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
Gianluca NASUTI

IL SEGRETARIO COMUNALE
Giovanni PUCCIANO

PARERI AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.LVO 267 DEL 18.08.2000

REGOLARITA' TECNICA: il sottoscritto esprime parere favorevole ai sensi del 1° comma dell'art. 49 del D.lvo 267 del 18.08.2000.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO: Iris SCAVARDA

REGOLARITA' CONTABILE: il sottoscritto esprime parere favorevole ai sensi del 1° comma dell'art. 49 del D.lvo 267 del 18.08.2000.

IL RESPONSABILE DEI SERVIZI FINANZIARI: Marcella SABATINI

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica - su espressa attestazione del Responsabile del procedimento - che il presente provvedimento viene pubblicato all'albo pretorio on line di questo Comune in data odierna per rimanervi 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs. 267/2000.

Li, 22 GEN 2019

IL RESP.LE DEL PROCEDIMENTO
Marcella GIRI

IL SEGRETARIO COMUNALE
Giovanni PUCCIANO



Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

è stata affissa all'Albo Pretorio comunale per quindici giorni consecutivi dal al ai sensi dell'art. 124 del D.lvo 267 del 18.08.2000;

è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi del 4° comma dell'art. 134 del D.lvo 267 del 18.08.2000;

è divenuta esecutiva il giorno
essendo decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, del D.lvo 267 del 18.08.2000;

Albissola Marina,

IL SEGRETARIO COMUNALE
Giovanni PUCCIANO

