COMUNE DI SAN GIOVANNI VALDARNO

Provincia di Arezzo

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 17 DEL 22/01/2019

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE 2019-2021. PIANO OCCUPAZIONALE 2019. RIDEFINIZIONE DOTAZIONE ORGANICA DEL COMUNE DI SAN GIOVANNI VALDARNO.

L'anno DUEMILADICIANNOVE addì VENTIDUE del mese di GENNAIO alle ore 09:00 nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta.

La seduta è segreta.

Il Sig. MAURIZIO VILIGIARDI nella sua qualità di SINDACO, assume la presidenza.
Partecipa il SEGRETARIO COMUNALE Dott.ssa ANTONELLA ROMANO.

Risultano presenti:

VILIGIARDI MAURIZIO	SINDACO	Presente
ROMEI SANDRA	VICE SINDACO	Assente
CORSI DAVID	ASSESSORE	Presente
FABBRI BARBARA	ASSESSORE	Presente
LAMIONI ANNAMARIA	ASSESSORE	Presente
PASCUCCI GIAMMARIO	ASSESSORE	Presente

Totale presenti: 5 Totale assenti: 1

Proposta n. 101/2019

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE 2019-2021. PIANO OCCUPAZIONALE 2019. RIDEFINIZIONE DOTAZIONE ORGANICA DEL COMUNE DI SAN GIOVANNI VALDARNO.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli Enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.lgs. 267/2000 e dal D.lgs. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;
- l'art. 89, comma 5, del citato D.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii. stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli Enti Locali dissestati e strutturalmente deficitari, gli altri Enti Locali, 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 servizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449, ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;
- a norma dell'art. 91, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i. e dell'art. 6 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., gli organi di vertice delle Amministrazioni Locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale e alla periodica e correlata determinazione della dotazione organica, secondo criteri di efficienza, razionalità e ottimizzazione d'impiego delle risorse umane, previa verifica degli effettivi fabbisogni;
- l'art. 6, comma 2, del D.lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.lgs. 25/5/2017, n. 75, stabilisce che le amministrazioni pubbliche adottano il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter;
- l'art. 1, comma 221, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016) prevede che le regioni e gli enti locali debbano provvedere alla ricognizione delle proprie dotazioni organiche dirigenziali secondo i rispettivi ordinamenti, nonché al riordino delle competenze degli uffici dirigenziali, eliminando eventuali duplicazioni;
- l'articolo 16, comma 8, del D.L. 95/2012 espressamente prevede "*Fermi restando i vincoli assunzionali di cui all'articolo 76, del decreto-legge n. 112 del 2008 convertito con legge n. 133 del 2008, e successive modificazioni ed integrazioni, con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, da emanare entro il 31 dicembre 2012 d'intesa con Conferenza Stato-città ed autonomie locali, sono stabiliti i parametri di virtuosità per la determinazione delle dotazioni organiche degli enti locali, tenendo prioritariamente conto del rapporto tra dipendenti e popolazione residente….. A decorrere dalla data di efficacia del decreto gli enti che risultino collocati ad un livello superiore del 20 per cento rispetto alla media non possono effettuare assunzioni a qualsiasi titolo; gli enti che risultino collocati ad un livello superiore del 40 per cento rispetto alla media applicano le misure di gestione delle eventuali situazioni di soprannumero di cui all'articolo 2, comma 11, e seguenti*".

- ad oggi tale decreto non è stato emanato e che gli unici parametri a cui far riferimento sono quelli definiti con decreto Ministero dell'Interno del **10/04/2017** "*Individuazione dei rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2017-2019* che fissa la media nazionale per i comuni con popolazione da 10.000 a 19.999 abitanti in n.1 dipendente ogni 158 abitanti;
- 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;
- la programmazione del fabbisogno di personale deve realizzarsi in un'ottica dinamica, in base alla quale l'amministrazione deve perseguire le finalità attribuitele, realizzando la migliore utilizzazione delle risorse umane e garantendo, nel contempo il contenimento del costo del lavoro;
- l'art. 19, comma 8 della L. 28/12/2011 n. 448 (legge finanziaria 2002) stabilisce che a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa;
- secondo l'art. 3 comma 120 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente.

Visto il D. Lgs. 75 del 25/05/2017, il quale dispone che tutte le amministrazioni pubbliche devono approvare il piano del fabbisogno del personale, che questo costituisce il documento essenziale di riferimento per la definizione del modello organizzativo degli Enti, che deve avere una valenza triennale, ma deve essere adottato annualmente e va allegato al D.U.P. (Documento Unico di Programmazione).

Considerato che con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018.

Rilevato che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 4.559.354,00.

Visto 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), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 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 questa Amministrazione, in relazione agli adempimenti di cui all'art. 1 comma 221 della legge nr. 208/2015 precedentemente richiamata, con proprie deliberazioni nr. 84/2016 , nr. 172/2016, 177/2017 e GC n° 7 del 22.01.2019:

- ha confermato l'assetto organizzativo dell'Ente approvato con deliberazione nr. 130/2013 che si basa su un modello articolato in nr. 3 Aree funzionali, deputate alla programmazione, realizzazione e controllo di attività, servizi e progetti interrelati tra loro;

- ha confermato l'attuale dotazione di personale con qualifica dirigenziale pari a 3 unità, in quanto il Comune di San Giovanni Valdarno ha nel tempo progressivamente ridotto il numero delle posizioni dirigenziali attraverso l'adozione di misure organizzative di razionalizzazione e di accorpamento di servizi, portandone il numero da 5 a 3.

Dato atto inoltre che l'Ente

- ha definito la struttura organizzativa dei Servizi afferenti alle 3 Aree organizzative dell'Ente:
- ha determinato la Dotazione Organica dell'Ente per complessivi 118 posti con propria deliberazione n. 26 del 30/01/2018;
- ha recepito il disposto contenuto nell'articolo 13 del CCNL sottoscritto il 21 maggio 2018, giusta deliberazione n° 7 del 22.01.2019.

Richiamata la normativa vigente in materia di assunzioni a tempo indeterminato **nel triennio 2019-2021**, nonché gli orientamenti giurisprudenziali, ed in particolare:

✓ in materia di assunzioni di personale di qualifica dirigenziale:

a) **l'art. 25 del D.lgs. 75/2017** il quale abroga il comma 219 della legge di stabilità 2016 che prevedeva l'indisponibilità dei posti dirigenziali vacanti alla data del 15 ottobre 2015 fino all'attuazione dei decreti legislativi attuativi della delega Madia, precisando secondo la giurisprudenza contabile che all'interno rientrassero anche gli incarichi dei dirigenti a contratto (articolo 110 comma 1 del Tuel);

b) **l'articolo 3, comma 5, del Dl 90/2014**, non abrogato, in base al quale la «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 (cessati anno 2017)».

c) **la deliberazione C.D.C. del Veneto nr. 12/2017** in merito all'operatività di queste facoltà assunzionali per il personale di qualifica dirigenziale;

d) **il parere n° 222 del 26.07.2018** della Corte dei Conti sezione regionale per la Lombardia che chiarisce che le risorse disponibili per le assunzioni costituiscono un insieme unico, senza vincoli di destinazione derivanti dalla fonte di produzione. Il parere conferma la tesi simmetrica necessaria ai fini della flessibilizzazione della gestione del personale ovvero: come è possibile utilizzare le risorse liberate dal turn over delle qualifiche dirigenziale per effettuare assunzioni di personale dirigenziale allo stesso modo è possibile utilizzare risorse liberate dalla cessazione del personale non dirigente per assumere i vertici amministrativi.

✓ in materia di assunzioni di personale di qualifica non dirigenziale:

a) **l'art. 3, comma 5 del D.L. nr. 90/2014,** convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e s.m.i. Il quale prevede: "*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……..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"(*in assenza di ulteriori indicazioni legislative ad oggi non intervenute **100% anche per l'anno 2019***);*

b) **l'art. 1, comma 234, della L. n. 208/2015** (Legge di Stabilità 2016), il quale prevede che, *in linea generale, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente verranno ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale sia stato ricollocato tutto il personale interessato alla relativa mobilità; del* completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale veniva reso noto, per le amministrazioni interessate, mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal D.P.C.M. del 14/09/2015;

c) **la nota del 10/10/2016 con la quale il Dipartimento della Funzione Pubblica**, Ufficio per l'Organizzazione ed il lavoro pubblico, **ha ripristinato le ordinarie facoltà di assunzione** negli Enti territoriali situati nella regione Toscana, sbloccando le capacità assunzionali degli anni 2015 e 2016, precedentemente vincolate alla procedura di riassorbimento dei dipendenti in esubero di province e Città metropolitane, ripristinando anche la possibilità di effettuare procedure di mobilità ex art. 30 del D-.Lgs. nr. 165/2001 aperte a tutti i dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs. 165/2001, nel rispetto delle limitazioni finanziarie e ordina mentali;

d) **l'art. 1, comma 228, della L. n. 208/2015** (Legge di Stabilità 2016), il quale, riducendo gli spazi assunzionali previsti per gli EE.LL, prevede che le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e s.m.i., ovvero le Regioni e gli Enti Locali che erano soggetti al patto di stabilità nel 2015, 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, ad una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente; al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, si applicano le percentuali stabilite dall'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014;

e) **l'art. 7, comma 2-bis, del D.L. n. 14/2017**, convertito in legge n. 48/2017, secondo cui "Per il rafforzamento delle attività connesse al controllo del territorio e al fine di dare massima efficacia alle disposizioni in materia di sicurezza urbana contenute nel presente provvedimento, negli anni 2017 e 2018 i comuni che, nell'anno precedente, hanno rispettato gli obiettivi del pareggio di bilancio di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243, possono assumere a tempo indeterminato personale di polizia locale nel limite di spesa individuato applicando le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, alla spesa relativa al personale della medesima tipologia cessato nell'anno precedente, fermo restando il rispetto degli obblighi di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Le cessazioni di cui al periodo precedente non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale secondo la percentuale di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208";

f) **le ultime modifiche normative intervenute con l'art. 22 comma 2 del DL nr. 50/2017 che ha modificato l'art. 1, comma 228, della L. n. 208/2015** in base al quale i comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti nel 2017 e nel 2018 potranno effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nella misura 90% della spesa relativa ai cessati 2016-2017 se rispettano il rapporto tra dipendenti e popolazione previsto per gli enti dissestati e/o strutturalmente deficitari fissato per il triennio 2017/2019 dal Decreto del Ministro dell'Interno del 10 aprile 2017 e se sono in possesso dei presupposti di cui all'art. 1,comma 479, lett. d) della legge 232/2016, cioè lasciare spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% del totale delle entrate accertate; nel 75% dei risparmi derivanti dalle cessazioni del 2016-2017 se rispettano solamente il rapporto tra dipendenti e popolazione previsto per gli enti dissestati e/o strutturalmente deficitari fissato per il triennio 2017/2019 dal Decreto del Ministro dell'Interno del 10 aprile 2017 e non sono in possesso dei presupposti di cui all'art. 1, comma 479, lett. d) della legge 232/2016, cioè lasciare spazi finanziari inutilizzati inferiori all' 1% del totale delle entrate accertate. Se per gli anni 2017 e 2018 hanno un rapporto dipendenti/popolazione pari o superiore a quanto indicato dal citato

Decreto del Ministero dell'Interno possono effettuare assunzioni a tempo indeterminato nel tetto del 25% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente;

Richiamato inoltre l'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D. L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella L. n. 114/2014, il quale prevede che:

- a decorrere dall'anno 2014, *è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile*;
- per gli anni 2019/2021 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;
- è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);
- le assunzioni a tempo determinato o comunque i rapporti di lavoro flessibile, sono attualmente soggetti alla disciplina vincolistica di cui **all'art. 9, comma 28 della L. n. 122/2010**, che a seguito delle modifiche introdotte dall'art. 11 comma 4 bis del D.L. 90/2014 convertito nella legge 114/2014 e dall'art. 16 comma 1 quater del D.L. nr. 113/2016 conv. in L. nr. 160/2016, prevede che:
    - i Comuni in cui la spesa di personale è contenuta entro i limiti fissati dal comma 557 (per gli Enti soggetti al patto) possono avvalersi di personale a tempo determinato o con contratti di CoCoCo, possono attivare tirocini formativi, non curriculari, contratti formazione lavoro, progetti per utilizzazione LSU ecc, **nel limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;**
    - sono in ogni caso escluse dalle limitazioni le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 comma 1 del T.U. di cui al D.lgs. nr. 267/2000;
- le assunzioni a tempo determinato sono attivabili, in attuazione del disposto dell'art. 4 c. 1 lett. b) del D.L. 101/2013 conv. Con legge nr. 125/2013, esclusivamente per rispondere ad esigenze di carattere temporaneo (quali ad esempio sostituzioni di maternità, lunga malattia) o eccezionali (quali situazioni di emergenza, incolumità, erogazione dei servizi all'utenza) e comunque nella capacità finanziaria dell'Ente**;**
- in base a quanto previsto **dall'art. 36 comma 2 del D.lgs. 30 marzo 2001 nr. 165** al fine di prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni, nel sottoscrivere contratti a tempo determinato, devono dare priorità al personale presente nelle proprie graduatorie a tempo indeterminato, ricorrendo, nel caso, anche agli idonei di altre graduatorie a tempo indeterminato di altri Comuni, previo accordo con gli stessi;
- in ogni caso per i rapporti di lavoro a tempo determinato superiori a 12 mesi le attuali disposizioni legislative prevedono, prima di attivare assunzioni mediante scorrimento di graduatorie o avviamenti dalle liste di collocamento, l'espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs. 165/2001;
- la durata massima dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi con lo stesso datore di lavoro, non può superare i 36 mesi (art. 19 del D.lgs. nr. 81/2015).

Atteso quanto indicato dall'art.1, comma 361 e seguenti della L. n. 145 del 30/12/2018 (Legge di Bilancio 2019), in relazione all'utilizzo delle graduatorie vigenti per il reclutamento di personale:
"*362. Al fine di ripristinare gradualmente la durata triennale della validità delle graduatorie dei concorsi di accesso al pubblico impiego, fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi*

regionali, la validità delle graduatorie approvate dal 1° gennaio 2010 è estesa nei limiti temporali di seguito indicati:

a) la validità delle graduatorie approvate dal 1° gennaio 2010 al 31 dicembre 2013 è prorogata al 30 settembre 2019 ed esse possono essere utilizzate esclusivamente nel rispetto delle seguenti condizioni:

1) frequenza obbligatoria da parte dei soggetti inseriti nelle graduatorie di corsi di formazione e aggiornamento organizzati da ciascuna amministrazione, nel rispetto dei princìpi di trasparenza, pubblicità ed economicità e utilizzando le risorse disponibili a legislazione vigente;

2) superamento, da parte dei soggetti inseriti nelle graduatorie, di un apposito esame-colloquio diretto a verificarne la perdurante idoneità;

b) la validità delle graduatorie approvate nell'anno 2014 è estesa fino al 30 settembre 2019;

c) la validità delle graduatorie approvate nell'anno 2015 è estesa fino al 31 marzo 2020;

d) la validità delle graduatorie approvate nell'anno 2016 è estesa fino al 30 settembre 2020;

e) la validità delle graduatorie approvate nell'anno 2017 è estesa fino al 31 marzo 2021;

f) la validità delle graduatorie approvate nell'anno 2018 è estesa fino al 31 dicembre 2021;

g) la validità delle graduatorie che saranno approvate a partire dal 1° gennaio 2019 ha durata triennale, ai sensi dell'articolo 35, comma 5-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, decorrente dalla data di approvazione di ciascuna graduatoria".

Atteso altresì che la stessa legge di bilancio dispone inoltre che le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche, banditi successivamente alla data del 1º gennaio 2019, data di entrata in vigore della Legge di Bilancio 2019, saranno utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso.

Verificato che rimane vigente per gli enti locali la previsione contenuta nell'articolo 3, comma 61 della legge 350/2003.

Richiamati:

- **gli artt. 30 e 34-bis del D.lgs. 30/3/2001, n. 165** in materia **di mobilità di personale** ed in particolare il comma 2-bis del citato art. 30 del D.lgs. n. 165/2001, a mente del quale "*…le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. …omissis… il trasferimento può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria*";
- **l'articolo 1, comma 562, della legge finanziaria per il 2007** (legge 296/2006) il quale prevede che la mobilità esterna in uscita tra enti sottoposti a vincoli assunzionali non è considerata cessazione ai fini del computo della capacità assunzionale, come la mobilità in entrata non è considerata nuova assunzione; in ogni caso è soggetta agli ordinari vincoli assunzionali previsti dalla legislazione vigente (rispetto limite di spesa del personale del valore medio 2011/2013);
- **l'articolo 3, comma 101, Legge n. 244/2007** (finanziaria 2008) il quale prevede che la trasformazione a tempo pieno di un rapporto part-time, intendendo come tali quelli che

sono stati costituiti in questo modo, deve essere considerata come una nuova assunzione ed è quindi sottoposta ai relativi vincoli.

Ricordato che:

- le progressioni verticali di carriera per valorizzare le competenze professionali dei dipendenti sono possibili su posti disponibili nella dotazione organica coperti per concorso pubblico con riserva per il personale interno non superiore al cinquanta per cento (art. 24 co. 1 D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e art. 52 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 così come modificato dall'art. 52 del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150);
- relativamente all'assunzione di categorie protette resta fermo l'obbligo di copertura della quota di riserva.

Preso atto della normativa vincolistica in materia di spesa di personale ed in particolare **dell'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 27/12/2006 n. 296** (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità nel 2015 (ora soggetti al "pareggio di bilancio", come previsto dalla Legge di Stabilità 2016) con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013.

Vista la sentenza della Corte Costituzionale nr. 272 del 22/12/2015 che ha dichiarato l'incostituzionalità della norma di cui all'art. 41 comma 2 del D.L. 66/2014 convertito in legge 23/06/2014 nr. 89 la quale prevedeva il divieto di assunzioni a qualsiasi titolo per le Amministrazioni che non rispettavano i tempi medi di pagamento.

Richiamate:

- la propria Deliberazione **nr. 26/2018** con la quale,
  - è stato adottato il Piano Triennale di fabbisogno di Personale 2018-2020**;**
  - è stata definita la dotazione organica dell'Ente confermandone la consistenza complessiva in nr.118 posti;
  - è stato ricalcolato il budget 2016-2017 (25% dei cessati anno precedente) in relazione alle ordinarie facoltà assunzionali previste per gli Enti locali con riferimento alla disciplina vincolistica applicabile al termine del processo di riassorbimento dei dipendenti di area vasta;
- le successive Deliberazioni di Giunta **nr. 73/2018, nr. 122/2018, nr 139/2018, nr 193/2018** di modifica ed integrazione del Piano assunzionale 2018-2020.

Considerato che al fine di provvedere alla programmazione relativa al reclutamento del personale 2019-2021, occorre per prima cosa quantificare il budget assunzionale del periodo di riferimento.

Dato atto che:

- nel periodo 2015-2017 si sono verificate nr.**13** cessazioni dal servizio per dimissioni volontarie con diritto a pensione come di seguito riassunto**:**

	anno	**2015**	**anno**	**2016**	**anno**	**2017**
	nr.	**cat.**	**nr.**	**cat.**	**nr.**	**cat.**
	5	**D1**	**1**	**D3**	**1**	**D1**
	1	**C**	**1**	**B1**	**1**	**C1**
	1	**B3**			**2**	**B1**
Totale	**7**		**2**		**4**	

- il budget per assunzioni in modalità ordinaria 2016-2017-2018, come già calcolato nella deliberazione nr. 26/2018 precedentemente citata, risulta essere complessivamente pari ad € **95.398,00** come di seguito descritto**:**

Costo	**cessazioni**	**Budget**	**facoltà**	**assunzionale**
anno	Valore economico in ragione d'anno *	limite	anno	Valore economico in ragione d'anno *
2015	213.882,71	25%	**2016**	53.471,00
2016	60.266,76	25%	**2017**	15.067,00
2017	107.442,00	25%	**2018**	26.860,00
totale				€ **95.398,00**

***in base al tabellare iniziale, IVC, comparto quota A, indennità da bilancio, oneri e Irap**

- **nell'anno 2018** si sono verificate le seguenti cessazioni dal servizio <u>utili per il calcolo</u> del budget assunzionale 2019:

- **personale di qualifica non dirigenziale**

anno	**2018**	
nr.	*cat.*	*profilo professionale*
3	D1	Istruttore direttivo Funzionario
1	B3	Collaboratore professionale Tecnico
1	B1	Esecutore amministrativo
1	C1	Istruttore Amministrativo
6		**Totale**

- **personale di qualifica dirigenziale**

anno	**2018**	
nr.	*cat.*	*profilo professionale*
1	Dirigente	Dirigente t. inde.to amministrativo
1		**Totale**

- **capacità assunzionale dell'Ente per l'anno 2019** è pari ad **€ 183.330,65 + € 59.147,67 = € 242.478,32** come meglio di seguito descritta:

Costo	**cessazioni**	**Budget**	**facoltà**	**assunzionale**
anno	Valore economico in ragione d'anno *	limite	anno	Valore economico in ragione d'anno *
2018	**€ 183.330,65 (Personale di qualifica non dirigenziale)**	100% costo cessati 2018	**2019**	**€ 183.330,65**
2018	**€ 59.147,67 (Personale di qualifica dirigenziale)**	100% costo cessati 2018	**2019**	**€ 59.147,67**

***in base al tabellare iniziale, IVC, comparto quota A, indennità da bilancio, oneri e Irap**

- il budget residuo del triennio precedente 2016-2018, a seguito delle procedure assunzionali perfezionate nel 2018, come meglio specificato di seguito, è pari ad € **10.025,88;**

- il **budget assunzionale dell'Ente utilizzabile per l'anno 2019** è quindi pari a complessivi € 252.504,20 (budget 2019 + risorse non utilizzate budget triennio precedente) da valutarsi sulla base della sostenibilità del bilancio 2019-2021;

- pertanto in esecuzione del Piano Assunzionale 2018, a valere sul budget assunzionale quantificato per tale annualità, si sono perfezionate le procedure per la copertura, mediante le ordinarie procedure di reclutamento, delle seguenti figure professionali:
  - Nr. 1 cat. D1 Istruttore direttivo Tecnico - Area II Tecnica – Servizio Urbanistica Edilizia ed Ambiente (€ 31.426,00) ;
  - Nr. 1 cat. C Istruttore Tecnico - Area II Tecnica – Servizio LLPP e Manutenzioni (€ 28.665,00);
  - Nr. 1 cat. D1 Istruttore direttivo Amministrativo - Area III Supporto – Servizi Demografici ed Elettorali, Analisi e Statistica, Punto Amico e Suap (€ 32.189,12) ;
  - Nr. 1 cat. C Istruttore amministrativo - Area III Supporto – Servizi Demografici ed Elettorali, Analisi e Statistica, Punto Amico e Suap (€ 31.000,00).

Dato atto quindi che il budget complessivo utilizzabile da questa Amministrazione per programmare assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2019, comprensivo anche del budget non utilizzato relativo al triennio precedente (cumulabile) è pari ad **€ 252.504,20.**

Ritenuto necessario calcolare, ai fini della programmazione del fabbisogno di personale del triennio 2019-2021 anche i budget assunzionali 2020 e 2021, in relazione alle cessazioni previste per tali annualità che ad oggi risultano le seguenti:

- **personale di qualifica non dirigenziale:**

anno	**2019**		**anno**	**2020**	
nr.	cat.	profilo professionale	nr.	Cat	profilo professionale
1	D3	Funzionario Amministrativo	1	B1	Esecutore tecnico
1		**Totale**	**1**		**Totale**

Dato atto che in base alla disciplina vincolistica relativa agli spazi assunzionali previsti per gli Enti locali negli anni 2020 e 2021 (art. *3 comma 5 DL nr. 90/2014*) il budget assunzionale per tali annualità risulta essere il seguente:

- **personale di qualifica non dirigenziale**

Costo	**cessazioni**	**Budget**	**facoltà**	**assunzionale**
anno	Valore economico in ragione d'anno *	limite	anno	Valore economico in ragione d'anno *
2019	**€ 37.630,00**	100% * cessati anno precedente	**2020**	**€ 37.630,00**
2020	**€ 26.754,93**	100% *	**2021**	**€ 26.754,93**

*****in base al tabellare iniziale, IVC, comparto quota A, indennità da bilancio, oneri e Irap

Rilevato che sulla base della normativa "pensione quota 100" il numero delle cessazioni sopra indicate potrà subire una variazione e pertanto si procederà con l'eventuale modifica del fabbisogno a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale.

Atteso e valutato:

- che nell'Area della Dirigenza del Comune di San Giovanni Valdarno, come prevista nella dotazione organica ridefinita in ultimo con propria deliberazione nr. 26/2018, risulta vacante e ricopribile nr. 1 posizione dirigenziale afferente all'Area II Tecnica, la cui direzione è attualmente affidata ad interim alla Dirigente dell'Area III Supporto;
- che l'A.C. non ha potuto procedere in precedenza alla copertura del posto a causa dei limiti vincolistici in materia di assunzioni a tempo indeterminato di personale, anche di qualifica dirigenziale;
- il Piano assunzionale 2018-2020 approvato con Delibera di Giunta nr. 26/2018 prevedeva per l'anno 2018 la copertura a tempo indeterminato del posto di Dirigente tecnico mediante la procedura di mobilità esterna ex art. 30 del D. Lgs 165/2001, non propedeutica al concorso pubblico, e per l'anno 2019 l'attivazione delle ordinarie procedure di reclutamento in base all'esito della procedura di mobilità prevista per l'anno precedente;
- nel corso dell'anno 2018, espletata con esito negativo la procedura ex art. 34 bis del D. Lgs. 165/2001, con Determina dirigenziale nr. 307/2018, sono state attivate le procedure di mobilità esterna ex art. 30 del D. Lgs 165/2001 (cessione contratto di lavoro da altra P.A.), che si sono concluse con esito infruttuoso come da Determina Dirigenziale nr. 486 del 22/06/2018;
- nell'anno 2019 è volontà dell'A.C., prevedere, visto l'esito negativo della procedura di mobilità esterna programmata per il 2018, la copertura del posto di Dirigente tecnico mediante le ordinarie procedure di reclutamento; a tal fine, vista la normativa vigente relativa alla possibilità per le amministrazioni di procedere alla copertura di posti disponibili nei limiti della propria dotazione organica, utilizzando gli idonei di graduatorie di pubblici concorsi per pari categoria e profilo professionale, previo accordo tra le amministrazioni, si è proceduto, con Delibera di Giunta nr.180 del 18/09/2018 e nr. 196 del 30/10/2018 a stipulare una convenzione tra il Comune di San Giovanni Valdarno ed il Comune di Poggibonsi per l'utilizzo della graduatoria approvata alla conclusione della procedura del concorso pubblico per esami per la copertura a tempo indeterminato di n.1 posto di Dirigente Tecnico indetto dal Comune di Poggibonsi.

Richiamata la propria deliberazione n° 3 del 15.01.2019 con la quale è stato disposto di verificare la disponibilità di ulteriori graduatorie presso altri enti vista l'incertezza sui tempi di utilizzo della graduatoria del comune di Poggibonsi.

Ritenuto, in caso di esito infruttuoso della ricerca di ulteriori graduatorie o del loro scorrimento, di procedere alla copertura a tempo pieno e indeterminato del posto di Dirigente tecnico, mediante indizione di selezione pubblica;

Atteso altresì che, con Delibera di Giunta n. 26/2018 e s.m.i. era prevista la copertura di nr. 1 posto di Istruttore Amministrativo, Cat. C, presso l'Area I Servizi - Servizio Segretariato Generale, Affari Generali e Controlli, Sistema Informativo, Servizi Sociali, Patrimonio e Economato.

Dato atto che è in corso una procedura esplorativa riservata al personale interno dell'Ente, finalizzata a verificare la disponibilità al trasferimento presso altro Servizio e/o al mutamento del profilo professionale posseduto, ed espletata ai sensi degli artt. 31 e seguenti del Regolamento di

Organizzazione degli Uffici e dei Servizi del Comune di San Giovanni Valdarno, approvato con Delibera G.C. n. 319 del 31/12/2010, come modificato con Delibera G.C. n.186 del 27/10/2016.

Ritenuto che in caso di esito negativo della procedura esplorativa appena descritta, si procederà alla copertura del posto in oggetto mediante le ordinarie procedure di reclutamento.

Ricordato che:

- nel 2019 si renderà parimenti necessario provvedere alla copertura del posto vacante di Dirigente Amministrativo/Finanziario mediante incarico ex art. 110 comma 1 del TUEL con procedura di evidenza pubblica (tempo determinato per la durata del mandato del Sindaco);
- si rende necessario provvedere alla assunzione di una figura di Educatore asilo nido, Cat. C, a tempo determinato per il periodo febbraio-giugno 2019, al fine di consentire il funzionamento del servizio di nido a gestione diretta nel rispetto dei parametri di legge (rapporto numerico educatore-bambini) e di garantire la copertura dell'orario di apertura quotidiana del servizio.

Ritenuto, nel rispetto di quanto sopra specificato, di procedere alla ricognizione dell'attuale dotazione organica dell'ente approvata con propria deliberazione n° 26/2018 e s.m.i. allegata alla presente sotto la lettera A;

Evidenziato che:

- la programmazione triennale del fabbisogno di personale si configura come atto fondamentale, in quanto definisce le linee di indirizzo cui deve tendere la programmazione occupazionale del triennio, nel rispetto dei vincoli normativi e in linea con gli orientamenti giurisprudenziali, con l'obiettivo di supportare, attraverso adeguate politiche del personale, l'attuazione del programma di mandato politico del Sindaco;
- la programmazione dell'approvvigionamento di risorse umane deve necessariamente conciliare le esigenze, segnalate dai Dirigenti delle Aree e dalle Posizioni organizzative dell'Ente, con il rispetto della sostenibilità finanziaria delle scelte organizzative adottate e dei vincoli posti dalla legge in materia di assunzioni e di spese di personale;
- l'atto di programmazione triennale delle assunzioni è un documento dinamico che potrà essere integrato o modificato in funzione di limitazioni o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro legislativo in materia di personale degli Enti Locali e/o in materia finanziaria.

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Rilevato che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 4.559.354,00.

Atteso che per quanto riguarda il ricorso a forme di lavoro flessibile:

- la spesa annua utilizzabile, al netto delle assunzioni a tempo determinato ex art. 110 comma 1 del TUEL viene confermata in € **63.595,00**;
- per l'anno 2019 risulta già destinata la somma di € 16.000,00, per mesi 5 relativa all'assunzione ex art. 90 del TUEL di nr 1 unità di personale assegnata alla Segreteria del Sindaco;
- Per l'anno 2019 risulta destinata la somma di € 10.000,00 per l'assunzione a tempo parziale (25 ore) e determinato per mesi 6 di nr.1 Esecutore Servizi Ausiliari - Aiuto Cuoco in servizio presso l'Area III Supporto – Servizio Pubblica Istruzione - U.O.C. Servizi alla prima infanzia;

- Per l'anno 2019 risulta già destinata la somma di € 13.000,00 per l'assunzione a tempo pieno e determinato di nr.1 Educatore Asilo Nido per mesi 5, da assegnare all'Area III Supporto – Servizio Pubblica Istruzione - U.O.C. Servizi alla prima infanzia;
- la somma utilizzabile nel 2019 per l'attivazione di ulteriori forme di lavoro flessibile, necessarie anche per la sostituzione di personale assente e/o per garantire l'erogazione dei servizi all'utenza, risulta pari a soli € 24.595,00.

Rilevato inoltre che non risultano da assumere vincitori di concorso pubblico collocati nelle graduatorie del Comune di San Giovanni Valdarno vigenti ed approvate prima dell'entrata in vigore della Legge nr. 190/2014 (Legge di stabilità 2015).

Verificato che sussistono i presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo in quanto il Comune di San Giovanni Valdarno**:**

a) ha rispettato il pareggio di bilancio per l'anno 2017, come da certificazione al consuntivo e per l'anno 2018 presumibilmente rispetterà il pareggio di bilancio (monitoraggio del secondo semestre 2018 inviato dall'U.O. Finanze e contabilità al Ministero dell'Interno);

b) non è strutturalmente deficitario né versa in condizioni di dissesto Finanziario;

c) ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti vantati dai privati (art. 27 DL nr. 66/2014 convertito in legge nr. 89/2014);

d) con Deliberazione G.C**.** n° 4 del 15.01.2019, in ottemperanza al dettato disposto dell'art. 16 della legge nr. 183 del 12/11/2011, che ha novellato in modo sostanziale l'art. 33 del D.lgs. nr. 165/2001, il Comune di San Giovanni Valdarno ha accertato, mediante le relazioni ricognitive della Dirigente, che nelle 3 Aree organizzative non risultano situazioni di soprannumero e di eccedenza e che pertanto l'Ente non deve avviare procedure per la dichiarazione in esubero di dipendenti o dirigenti;

e) con deliberazione G.M. nr. 19 del 23.01.2018 ha approvato il Piano triennale delle Azioni Positive 2018-2020 (art. 48, comma 1 del D.lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna");

f) Per l'anno 2017 e per l'anno 2018, in base ai dati di pre consuntivo, è stato assicurato, da parte della U.O. Risorse Umane, il contenimento delle spese di personale ai sensi dell'art. 1 comma 557 quater, come introdotto dal D.L. 90/2014, convertito nella L. 124/2014: spesa media del triennio € 4.559.354,00;

g) la spesa del personale per l'anno 2019, calcolata secondo il combinato disposto dell'art. 1, comma 557 e 557-quater, della L.296/2006, dai dati inseriti nello schema del Bilancio di Previsione in corso di approvazione, risulta inferiore al limite della spesa (media del triennio 2011-2013;

h) ha rispettato i limiti di spesa del lavoro flessibile fissati dall'art. art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 (come integrato dall'art. 11, comma 4bis, del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114);

i) rientrante nella categoria di cui all'art. 3, comma 1, lett. a) della legge nr. 68/1999, non è tenuto ad assumere soggetti appartenenti alle categorie protette, risultando già rispettata la percentuale d'obbligo prevista dalla normativa, sia per l'anno 2018, così come risulta dal Prospetto Informativo Aziendale trasmesso in data 25/01/2018 secondo le modalità previste dal decreto Ministero del lavoro del 2/11/2010, che presumibilmente per l'anno 2019.

Dato atto quindi che si rende necessario, in base agli spazi assunzionali disponibili per questa Amministrazione ed alle valutazioni precedentemente illustrate, formulare il piano triennale di fabbisogno di personale 2019-2021 ed il conseguente piano occupazionale per l'anno 2019**.**

Dato atto che il parere dell'Organo di revisione contabile sarà espresso in concomitanza con l'approvazione del Bilancio 2019-2021.

Dato atto che copia della presente deliberazione verrà trasmessa alla Funzione Pubblica, alle OO.SS. territoriali ed alle RSU per la dovuta informazione.

Acquisiti sulla proposta di deliberazione i seguenti pareri espressi ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1 del TUEL:
- il parere espresso dal Dirigente dell'Area III Supporto in ordine alla regolarità tecnica;
- il parere espresso del Responsabile del Servizio Finanziario in ordine alla regolarità contabile.

Con voti favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge

DELIBERA

I. Di dare atto che la dotazione organica dell'Ente è pari alla consistenza dei dipendenti in servizio alla data del 1° gennaio 2019 come dettagliata nell'Allegato 1, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, e delle assunzioni programmate con il presente atto.

II. Di dare atto che la spesa di personale, comprensiva delle assunzioni che vengono programmate in questa sede, rispetta i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., come da allegato 2.

III. Di dare atto che il budget assunzionale per il triennio 2019-2021 in base al quale programmare le assunzioni a tempo indeterminato di personale dipendente di qualifica dirigenziale e non dirigenziale è quello di seguito riportato:

- **personale di qualifica non dirigenziale**

2019	**€ 193.355,00**	100% costo personale del comparto cessato nel 2018 e budget non utilizzati 2016-2017 e 2018
2020	**€37.630,00**	100% costo personale del comparto che cesserà nel 2019
2021	**€26.754,93**	100% personale del comparto che cesserà nel 2020

- **personale di qualifica dirigenziale**

2019	**€ 59.147,67**	100% costo personale di qualifica dirigenziale che cesserà nel 2018 (disciplina ex art. 3, comma 5, del DL 90/2014
2020	**€ 0,00**	nessuna cessazione dirigenti a tempo indeterminato nel 2019
2021	**€ 0,00**	nessuna cessazione dirigenti a tempo indeterminato nel 2020

IV. Di dare atto che le assunzioni a tempo indeterminato di seguito descritte, attivate nell'anno 2018, sono state disposte a valere sul budget 2016 e 2017 e 2018 (quota parte):

nr	Categoria giuridica	Profilo professionale	Area di allocazione	Tipologia rapp. Di	Modalità di acquisizione	Note	Costo annuo

	di accesso			**lavoro**			
1	**D1**	Istruttore direttivo amministrativo	Area III Supporto – Servizi Demografici e Elettorali, Analisi e Statistica, Punto Amico e Suap	Tempo pieno	secondo le procedure ordinarie di reclutamento (scorrimento graduatoria dell'Ente)	a valere sul budget 2016-2017-2018 (quota parte)	€32.188,12
1	**C1**	Istruttore amministrativo	Area III Supporto – Servizi Demografici e Elettorali, Analisi e Statistica, Punto Amico e Suap	Tempo pieno	secondo le procedure ordinarie di reclutamento (acquisizione graduatoria di altri Enti)	a valere sul budget 2016-2017-2018 (quota parte)	€ 31.000,00

V. **Di approvare,** tenuto conto degli obiettivi di performance e dell'organizzazione dell'ente, il seguente Programma Triennale del Fabbisogno di Personale 2019-2021 e il piano annuale delle assunzioni 2019 del Comune di San Giovanni Valdarno:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Anno 2019

Personale di qualifica dirigenziale

nr	Categoria giuridica di accesso	Profilo professionale	Area di allocazione	Tipologia rapp. Di lavoro	Modalità di acquisizione	Note	Costo annuo
1	**DIRIGENTE**	**Tecnico**	Area II tecnica	Tempo pieno	Scorrimento graduatoria altro Ente, e in subordine indizione concorso pubblico		€ 59.147,67

Personale di qualifica dirigenziale - Assunzioni ex art. 110 comma 1 del TUEL

nr	Categoria giuridica di accesso	Profilo professionale	Area di allocazione	Tipologia rapp. Di lavoro	Modalità di acquisizione	Note	Costo annuo
1	DIRIGENTE	Amministrativo	Area III Supporto	Tempo pieno	procedura di evidenza pubblica	per la durata del mandato del Sindaco	€ 59.147,67

Personale di qualifica non dirigenziale

nr	Categoria giuridica di accesso	Profilo professionale	Area di allocazione	Tipologia rapp. Di lavoro	Modalità di acquisizione	Note	Costo annuo
		Amministrativo Di cui uno esperto	Area III	Tempo pieno	secondo le		

2	D	giuridico servizi demografici ed urp	Supporto		procedure ordinarie di reclutamento *		€ 64.376,00

**(procedure di mobilità ex art. 34 bis e ex art. 30 del D.lgs. nr. 165/2001 e in subordine concorso pubblico. Nessuna graduatoria in vigore presso l'Ente con idonei da assumere)*

Anno 2020

Personale di qualifica dirigenziale

nr	Categoria giuridica di accesso	Profilo professionale	Area di allocazione	Tipologia rapp. Di lavoro	Modalità di acquisizione *	Note	Costo annuo
1	DIRIGENTE	Amministrativo	Area I Servizi	Tempo pieno	Mobilità – concorso pubblico		€59.147,67 *

Programmazione da verificare ulteriormente in base ai vincoli in materia di assunzioni in vigore per tale annualità ed in base al budget 2020, integrabile con le risorse derivanti da ulteriori cessazioni, ad oggi non previste, che dovessero intervenire nell'anno 2019

Anno 2021

nr	Categoria giuridica di accesso	Profilo professionale	Area di allocazione	Tipologia rapp. Di lavoro	Modalità di acquisizione *	Note	Costo annuo
						Nessuna assunzione	

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO
(nel limite ex art. 9 comma 28 della L. n. 122/2010)

Anno 2019

nr	Categoria giuridica di accesso	Profilo professionale	Area di allocazione	Tipologia rapp. Di lavoro	Modalità di acquisizione	Note	Costo
1	C	Amministrativo	Segreteria del Sindaco	Tempo pieno	assunzione ex art 90 del TUEL -*	contratto stipulato nel 2014 per la durata del mandato amministrativo del Sindaco	€ 16.000,00
1	C	Educatore asilo nido			ordinarie procedure di reclutamento personale a tempo determinato *	assunzioni a tempo determinato e/ altre forme di lavoro flessibile **	€ 13.000,00
1	B	Esecutore Servizi Ausiliari Aiuto Cuoco		Tempo parziale ore	ordinarie procedure di reclutamento personale a tempo determinato *		€ 10.000,00
			Varie Aree organizzative dell'Ente		ordinarie procedure di reclutamento	assunzioni a tempo determinato e/altre forme di lavoro	€ 24.595,00

					personale a tempo determinato *	flessibile **	

***** scorrimento graduatoria dell'Ente per assunzioni a tempo indeterminato OPPURE da graduatoria per assunzioni a tempo indeterminato acquisita da altro Ente, selezione tramite Servizio per l'Impiego.

******da attivare per fronteggiare, nei vari servizi, esigenze di carattere temporaneo (quali ad esempio sostituzioni di maternità, lunga malattia) o eccezionali (quali situazioni di emergenza, incolumità, erogazione dei servizi all'utenza)

Anno 2020

nr	Categoria giuridica di accesso	Profilo professionale	Area di allocazione	Tipologia rapp. Di lavoro	Modalità di acquisizione	Note	Costo annuo
			Varie Aree organizzative dell'Ente		ordinarie procedure di reclutamento personale a tempo determinato *	assunzioni a tempo determinato e/ altre forme di lavoro flessibile **	€ 63.595,00

VI. Di dare atto che per gli anni 2019, 2020 e 2021 potranno essere attuate procedure di mobilità in ingresso non propedeutiche al concorso pubblico per ricoprire posti vacanti in dotazione organica, nel rispetto del principio della neutralità finanziaria, compatibilmente con le capacità di bilancio e con il rispetto dei vincoli in materia di assunzioni.

VII. Di dare atto che le ordinarie procedure di reclutamento alle quali il Comune di San Giovanni V.no, quale Ente Locale, può fare ricorso sono le seguenti:

- scorrimento delle graduatorie in corso di validità presso l'Ente per posti di profilo professionale "omogeneo" a quello oggetto di reclutamento, previo esperimento della procedura ex art. 34 bis del D.lgs. 165/2001 (eventuale assegnazione personale in disponibilità-mobilità esterna obbligatoria) e fatta eccezione per posti di nuova istituzione o trasformati successivamente all'indizione della procedura selettiva;
- mobilità esterna volontaria ex art. 30 del citato D.lgs. 165/2001;
- scorrimento graduatorie di altri enti in corso di validità, formulate a seguito di concorso pubblico per la copertura a tempo indeterminato di posti della stessa Categoria di inquadramento e di "profilo professionale "omogeneo", sulla base delle norme vigenti;
- concorso pubblico, fatti salvi gli obblighi di legge in materia di riserva e previo esperimento delle procedure ex art. 34 bis presso la presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica e della mobilità volontaria ex art. 30 del D.lgs. 165/2001.

VIII. Di dare atto che come sopra rideterminata la dotazione organica risulta coerente con la programmazione del fabbisogno di personale prevista dal presente provvedimento.

IX. Di dare atto che la spesa derivante dal piano assunzioni come programmato al punto 7 del presente atto:

- rientra pienamente nel budget assunzionale 2019-2021 come quantificato al punto 3 del presente provvedimento,
- permette di rispettare gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", come introdotti dalla legge di stabilità 2016;

- consente di rispettare i limiti imposti dall'art. 1, comma 557 e seguenti della legge 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale.

X. Di dare atto che le assunzioni a tempo determinato saranno attivabili, in attuazione del disposto dell'art.4 c.1 lett b) del D. L101/2013 convertito con legge 125/2013, esclusivamente per rispondere alle esigenze di carattere temporaneo (quali ad esempio sostituzione di maternità, lunga malattia, sostituzione di personale di ruolo temporaneamente assente dal servizio con diritto alla conservazione del posto) o eccezionali (quali situazioni di emergenza, pericolo, incolumità, necessità di garantire il servizio all'utenza) e comunque nei limiti della capacità finanziaria dell'Ente.

XI. Di dare atto che gli oneri derivanti dal presente provvedimento trovano copertura nel bilancio pluriennale 2019-2021 in corso di approvazione.

XII. Di riservarsi la possibilità di 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 di riferimento relativamente al triennio in considerazione.

XIII. Di dare atto che il presente provvedimento costituisce allegato alla nota di aggiornamento al DUP 2019-2021 ai fini dell'approvazione da parte del Consiglio Comunale.

XIV. Di trasmettere copia della presente deliberazione al Dirigente del Servizio Economico, Finanziario e Risorse Umane per gli atti necessari alla sua attuazione nonché per la pubblicazione della dotazione organica ridefinita nel sito web istituzionale ai sensi dell'art. 17.1 del D.lgs. 33/2013 (sezione Amministrazione Trasparente), ai dirigenti delle strutture di massima dimensione dell'Ente, al Dipartimento della Funzione Pubblica, alle RSU ed alle OO.SS. territoriali rappresentative per informazione.

XV. Di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

XVI. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs.267/2000, con successiva votazione favorevole unanime dei presenti resa nelle forme di legge.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Proposta n. 101/2019

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE 2019-2021. PIANO OCCUPAZIONALE 2019. RIDEFINIZIONE DOTAZIONE ORGANICA DEL COMUNE DI SAN GIOVANNI VALDARNO.

Ai sensi dell'art. 49, comma 1, d.lgs. n. 267/2000, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta di delibera di cui all'oggetto.

Sottoscritta dal Dirigente
BENUCCI SUSANNA
con firma digitale

Del che si è redatto il presente verbale che viene sottoscritto come appresso:

SINDACO	SEGRETARIO COMUNALE
MAURIZIO VILIGIARDI	ANTONELLA ROMANO