



COMUNE DI NEGRAR PROVINCIA DI VERONA

PROGRAMMA TRIENNALE 2018/2020 DEL FABBISOGNO DI PERSONALE e PIANO OCCUPAZIONALE 2018

I – Contesto normativo e giuridico

L'art. 39 della Legge 449/1997 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999, adeguando i propri ordinamenti ai principi suddetti, finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale

L'art. 91 del D.Lgs. 267/2000 riprende le disposizioni di cui all'art. 39 della legge 449/1997 in ordine alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale, finalizzata ad una riduzione programmata delle spese di personale, per cui gli Enti Locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, devono programmare le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale a orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione

L'art. 89, comma 5, del D.Lgs. 267/2000 prevede “*Gli Enti Locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalla esigenza di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli Enti Locali dissestati e strutturalmente deficitari (.....)*”

L'art. 3, commi 120 e 121 della Legge 244/2007 (Legge Finanziaria per il 2008) e l'art. 1, comma 557, della Legge 296 del 27/12/2006 (Legge Finanziaria per il 2007), sostituito dal D.L. n. 78/2010, convertito con modifiche nella Legge n. 122/2010, prevedono che gli Enti Locali soggetti al patto di stabilità interno definiscano in piena autonomia le linee gestionali tendenti ad assicurare la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale, anche attraverso la razionalizzazione delle strutture burocratiche – amministrative

L'art. 1, comma 557 – quater della Legge 296/2006 (Legge Finanziaria per il 2007), introdotto dal D.L. 24 giugno 2014, n. 90 come modificato dalla legge di conversione 11 agosto 2014, n. 114,

prevede *“Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere all'anno 2014 gli Enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni del personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”*

L'art. 1, comma 228 della Legge n. 208/2015 (Legge di stabilità 2016) prevede che le Amministrazioni Comunali possono procedere, per gli anni 2016, 2017, 2018 ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno di tali anni, ad una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente

L'art. 1, comma 234 della Legge n. 208/2015 (Legge di stabilità 2016) prevede che le modalità assunzionali ordinarie sono ripristinate una volta che nella Regione è stato ricollocato il personale degli Enti di area vasta in eccedenza: tale accertamento è effettuato tramite il portale della mobilità del Dipartimento della Funzione Pubblica; con nota prot. n. 37870 del 18/07/2016 il Dipartimento della Funzione Pubblica ha comunicato che si è conclusa la ricollocazione dei soprannumeri per alcune Regioni, tra queste anche il Veneto, e che sono quindi ripristinate, ove vi siano risorse disponibili, le ordinarie facoltà di assunzione di personale previste dalla normativa vigente

L'art. 12, comma 47, della Legge n. 311/2004 (Legge Finanziaria per il 2005) prevede *"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, purchè abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente"*; la mobilità, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., tra Enti soggetti a divieti o limitazioni alle assunzioni è libera perchè non genera una variazioni della spesa complessiva a livello di comparto pubblico, risolvendosi nel mero trasferimento di una unità di personale tra due distinti Enti e tale 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, dimissioni volontarie o altre cause) avvenute nel corso dell'anno precedente.

II – Verifica andamento dinamiche retributive

L'attuazione del presente Programma del fabbisogno di personale rispetta:

- i limiti di spesa complessiva di cui all'art. 1, comma 557 Legge 296/2006 così come modificato dall'art. 14 comma 7 del D.L. 78/2010;
- il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente di cui all'art. 1, comma 557 – quater della Legge 296/2006, introdotto dal D.L. 24 giugno 2014, n. 90 come modificato dalla legge di conversione 11 agosto 2014, n. 114;
- la capacità assunzionale di cui all'art. 1 comma 228 della Legge 208/2015;
- i limiti di spesa per i rapporti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, come modificato dall'art. 11, comma 4bis del D.L. 90/2014;
- il conseguimento di saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali.

Il Comune di Negrar non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale, come da deliberazioni della Giunta Comunale n. 192 del 27/11/2015 e n. 192 del 10/11/2016;

- ha rispettato per l'anno 2016 il Pareggio di bilancio, come da certificazione in data 27/03/2017 sottoscritta dal Sindaco, dalla Dirigente del Settore Contabile e dei Revisori dei Conti (prot 50876 MEF);
- ha tenuto in debito conto i principi fissati dall'art. 39, comma 19, della legge 449/2001, al fine di perseguire il contenimento della spesa di personale;
- non versa nelle condizioni di deficitarietà strutturale e, quindi, per effetto - dell'art. 243 del D.Lgs. 267/2000, non è soggetta a controlli sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- ha verificato l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenza, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs.165/2001, come modificato dall'art. 16 della Legge 183/2011. L'Ente si trova, invece, in condizioni di carenza di personale, dovuta a limiti di bilancio e cessazioni per le quali non è stato possibile disporre copertura per i limiti legislativi;
- ha adottato il Piano triennale delle azioni positive, con deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 05/04/2012.

III – Contenimento delle spese di personale

Il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente di cui all'art. 1, comma 557 – quater della Legge 296/2006, introdotto dal D.L. 24 giugno 2014, n. 90 come modificato dalla legge di conversione 11 agosto 2014, n. 114 è verificato nell'**ALLEGATO 1**

IV – Capacità assunzionale

La capacità assunzionale di cui all'art. 1 comma 228 della Legge 208/2015 è verificata nell'**ALLEGATO 2**

Le cessazioni relative all'anno 2015 generano **una capacità assunzionale per il 2016 di € 20.401,16**, pari al 25% della minore spesa per personale cessato.

Le cessazioni relative all'anno 2016 generano **una capacità assunzionale per il 2017 di € 32.647,31**, pari al 25% della minore spesa per personale cessato.

Nel 2017 con l'assunzione a tempo indeterminato con impiego a tempo pieno di n. 1 Istruttore Direttivo tecnico Cat. D1/Area di line Gestione del Territorio (costo complessivo annuo € 31.473,70) e con l'assunzione a tempo indeterminato con impiego a part-time al 75% (n. 27 ore settimanali) di n. 1 Istruttore Cat. C/Area di line Contabile (costo complessivo annuo € 21.708,06) è stata utilizzata completamente la capacità assunzionale 2015/2016.

Le cessazioni dell'anno 2017 generano **una capacità assunzionale per il 2018 di € 21.223,20** pari al 25% della minore spesa per personale cessato.

Ai fini dell'ultima condizione, si precisa che sono previste le seguenti cessazioni:

** GUARDINI GIANCARLO, CAT. B7	DAL 01.10.2017
** DE STEFANI GIANPIERO, CAT. C5	DAL 31.12.2017
** ORTOLANI GIORGIA, CAT. C1	DAL 01.12.2017

V – Rapporti di lavoro flessibile

I limiti di spesa per i rapporti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, come modificato dall'art. 11, comma 4bis del D.L. 90/2014 sono rispettati come verificato nell'**ALLEGATO 3**

Il limite è stato calcolato comprendendo nei rapporti di lavoro flessibile anche il conferimento di un incarico esterno ex art. 110, comma 2 del D.Lgs. n. 267/2000 in materia paesaggistica, confermando per il 2018 l'individuazione di un responsabile del Servizio autorizzazioni paesaggistiche, scelto tramite procedura selettiva e con stipula di apposito contratto.

VI – Riforma della dirigenza

Secondo il Parere 209 del 19.07.2016 della Corte dei Conti – Sezione Regionale per la Lombardia, l'articolo 1 comma 219 della legge 108/2015 è applicabile anche agli enti locali per ogni tipo di assunzione dirigenziale (comprese quella ex articolo 110 del D.Lgs. 267/2000).

Il fatto che taluni posti dirigenziali, vacanti al 15.10.2015, siano indisponibili non impedisce una revisione del sistema dirigenziale, posto che l'indisponibilità di taluni posti è soltanto temporanea come espressamente sancito nel comma 219.

Lo scopo della suddetta disposizione è quello di lasciare inalterata la situazione dei posti dirigenziali vacanti alla data di approvazione del disegno di legge di stabilità 2016 da parte del CDM per dare piena attuazione alla riforma prevista dalla Legge 124/2015 senza che la riforma possa essere in qualche modo pregiudicata da assunzioni fatte per eludere lo scopo della stessa.

I posti non vacanti al 15.10.2015 e le altre ipotesi di esclusione previste dalla norma rendono legittima la copertura dei suddetti nel rispetto, ovviamente, di tutte le altre norme che disciplinano l'assunzione del personale negli enti locali sia per quanto riguarda quelle a tempo indeterminato sia quelle a tempo determinato senza dimenticare le norme che disciplinano il collocamento del personale in mobilità ("esuberanti") in esito al processo di riforma delle province.

Il Piano Occupazionale 2018 del Comune di Negrar prevede il mantenimento delle seguenti posizioni dirigenziali previste dalla macrostruttura dell'Ente e l'assegnazione ai seguenti dirigenti in organico, senza previsione di copertura dei posti vacanti alla data del 15.10.2015:

<i>AREE ORGANIZZATIVE</i>	<i>DIRIGENTE IN ORGANICO</i>	<i>DIRIGENTE ART. 110 COMMA 2</i>	<i>DIRIGENTE AD INTERIM</i>	<i>INDIVIDUAZIONE</i>
AREA ORGANIZZATIVA PROGRAMMAZIONE/AMMINISTRATIVA			X	Dott. Marcello Bartolini
AREA ORGANIZZATIVA GESTIONE DEL TERRITORIO	X			Arch. Annalisa LoPresti
AREA ORGANIZZATIVA AUTORIZZAZIONI PAESAGGISTICHE		X		Arch. Cesare Benedetti
AREA ORGANIZZATIVA CONTABILE			X	Arch. Annalisa LoPresti

VII – Categorie protette

La copertura della quota obbligatoria del proprio organico con personale appartenente alle categorie protette è mantenuta anche dal presente Piano Occupazionale.

VIII – Riorganizzazione della struttura

La programmazione delle assunzioni è strettamente connessa alla riorganizzazione della struttura, ai fini dell'armonizzazione dei bisogni permanenti dell'Amministrazione Comunale e in qualità di strumento attuativo dell'intera pianificazione; il D.Lgs. 165/2001 stabilisce infatti che l'organizzazione e la disciplina degli uffici e delle dotazioni organiche, nonché la consistenza e la variazione delle stesse, sono stabilite dagli Enti previa verifica dei limiti effettivi dei fabbisogni.

La riorganizzazione della struttura programmata per il triennio 2018/2020 è volta a ottemperare alle disposizioni del Decreto Legislativo n. 165/2001, che disciplinano l'organizzazione degli uffici

e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche, con la finalità di:

- a) accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;
- b) razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;
- c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quello del lavoro privato.

Ai sensi dell'art. 2 del citato D.L. 165/2001, l'Amministrazione Comunale ha definito le linee fondamentali di organizzazione degli uffici. La riorganizzazione è ispirata ai seguenti criteri:

- funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità;
- ampia flessibilità;
- armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche dei Paesi dell'Unione Europea.

IX – Proposta Piano Occupazionale

La proposta operativa per i fabbisogni di personale per il triennio 2018/2020 prende avvio dalla necessità di fronteggiare alcune criticità dell'attuale modello organizzativo, in coerenza con le linee programmatiche di mandato per la parte incidente sull'organizzazione dei servizi.

Gli strumenti di azione da perseguire attraverso il Piano Occupazionale per l'anno 2017 si sviluppano secondo le seguenti direttrici:

- 1) mantenimento delle **posizioni dirigenziali** previste al Capo VI;
- 2) previsione di un massimo di n. **6 posizioni organizzative** per l'anno 2018, eventualmente rivedibili nell'individuazione alla scadenza degli attuali incarichi;
- 3) ricorso all'esternalizzazione per professionalità acquisibili con appalto di servizio e rinuncia alla sostituzione del personale operaio che cessi per collocamento a riposo, anche al fine di contenere la spesa a carico dell'ente per mezzi, attrezzature e manutenzioni degli stessi;
- 4) copertura di posti a tempo determinato per n. **5 rapporti di lavoro flessibile** per profili ed esigenze dei Settori sotto riportati:

<i>n.</i>	<i>profilo professionale</i>	<i>assegnazione</i>	PREVISIONE
1	Dirigente f.d.o. Cat. DIR art. 110TUOEL	Area di line Gestione del Territorio Settore Autorizzazioni Paesaggistiche	RAPPORTO DAL 01.01.2018 AL 31.12.2018
1	Istruttore tecnico Cat. C con CFL	Area di line Gestione del Territorio Settore Ed.Priv. e Rapp. con le Imprese	RAPPORTO IN CORSO DAL 10.07.2017 AL 09.07.2018
1	Istruttore Cat. C	Area di line Gestione del Territorio Settore Servizi Pubblici	PROSECUZIONE RAPPORTO DAL 01.01.2018 AL 30.09.2018 part-time all' 83,33% (n. 30 ore settimanali)
1	Istruttore tecnico Cat. C	Area di line Gestione del Territorio Settore Servizi Pubblici	PROSECUZIONE RAPPORTO DAL 01.01.2018 AL 31.12.2018 part-time all' 83,33% (n. 30 ore settimanali)

1	Istruttore Cat. C	Area di Staff di Programmazione Settore Affari Generali-Legale-Contratti	PROSECUZIONE RAPPORTO DAL 01.01.2018 AL 31.12.2018 part-time all' 88,89% (n. 32 ore settimanali)
---	----------------------	---	--

- 5) copertura con **procedure di mobilità esterna** delle seguenti posizioni e profili **(alternativamente tra loro)**

<i>n.</i>	<i>profilo professionale</i>	<i>assegnazione</i>
1	Istruttore Direttivo tecnico Cat. D1	Area di line Gestione del Territorio
<i>n.</i>	<i>profilo professionale</i>	<i>assegnazione</i>
1	Istruttore Cat. C1	Area di line Gestione del Territorio

- 6) utilizzo capacità assunzionale nel limite di spesa previsto al Capo IV per la seguente posizione e profilo:

<i>n.</i>	<i>profilo professionale</i>	<i>assegnazione</i>	PREVISIONE
1	Istruttore tecnico Cat. C con CFL	Area di line Gestione del Territorio Settore Edilizia Privata e Rapporti con le Imprese	PROCEDURA GIA' AVVIATA NEL 2017 INIZIO RAPPORTO 10.07.2018 (previa acquisizione idoneità) part-time al 75% (n. 27 ore settimanali)

- 7) stabilizzazione, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n.75/2017, di n. 1 rapporto di lavoro a tempo determinato sotto riportato, utilizzando le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile e la contestuale e definitiva riduzione del limite previsto dall'articolo 9, comma 28 del D.L. 78/2010 per l'importo di spesa utilizzato per l'assunzione a tempo indeterminato:

<i>n.</i>	<i>profilo professionale</i>	<i>assegnazione</i>	PREVISIONE
1	Istruttore Amministrativo Cat. C	Area di Staff di Programmazione Settore Sportello del Cittadino	STABILIZZAZIONE RAPPORTO INIZIO RAPPORTO 01.01.2018 part-time all'83,33% (n. 30 ore settimanali)

Le eventuali procedure di selezione saranno avviate nel rispetto del pareggio di bilancio e l'equilibrio di spesa sarà assicurato sia in corso d'anno che su base annuale per gli esercizi successivi con contestuale definizione delle scadenze e delle cessazioni dei rapporti di lavoro flessibile di cui al precedente punto 4) del presente Capo.

Il **PIANO OCCUPAZIONALE 2018** e la programmazione dei fabbisogni di personale sono sintetizzati nel prospetto riportato nell'**ALLEGATO 4**