



**Comune
di
Bisceglie**

Provincia di Barletta - Andria - Trani

Verbale di deliberazione della Giunta Municipale

Delibera di GIUNTA nr. *159* del 27/07/2020 (COPIA)

Oggetto Programmazione del Fabbisogno del Personale Triennio 2020/2022, Piano Occupazionale 2020 e ricognizione annuale delle eccedenze di personale.

L'anno duemilaventi il giorno ventisette del mese di Luglio in BISCEGLIE nel Palazzo Comunale, regolarmente convocata, si e' riunita la Giunta Municipale composta da:

1	ANGARANO ANGELANTONIO	Presente
2	CONSIGLIO ANGELO MICHELE	Presente
3	RIGANTE ROBERTA	Presente
4	NAGLIERI GIOVANNI	Presente
5	STORELLI DOMENICO	Assente
6	ACQUAVIVA LOREDANA	Presente
7	PARISI NATALE	Presente
8	SETTE ROSALIA	Presente

Risultano presenti sette componenti.

Partecipa alla seduta il Segretario Generale ARRIVABENE DOTT.SSA ROSA.

Constatata la legalita' dell'adunanza, il Presidente ANGARANO ANGELANTONIO sottopone all'esame della Giunta l'argomento in oggetto.

Premesso che in attuazione di quanto disposto dall'art. 73 del D.L. n. 18 del 17.03.2020, la presente seduta della Giunta comunale si è tenuta in videoconferenza tramite la piattaforma SKYPE.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione dell'ente locale, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs. n. 267/2000 e dal D. Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale competenze specifiche in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche, in particolare:

- l'articolo 91 del testo Unico stabilisce che "Gli organi di vertice delle Amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale";
- l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il Piano Triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanante ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio e della relativa spesa;

- gli artt. 38 e 39 del D.lgs 27/10/2009, n. 150 e ss.mm.ii., assegnano ai dirigenti la responsabilità di proporre le risorse e i profili professionali per la realizzazione delle attività assegnate dall'Amministrazione;

- il D.lgs. 118/2011, integrato dal D.lgs. 126/2014, disciplina il Documento Unico di Programmazione (DUP) e ne individua il contenuto minimo e prevede che la Sezione Operativa del DUP sia costituita anche "dalla programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale";

Considerato che con il Decreto 08/05/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173/2018, sono state definite le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";

Considerato, altresì, che ai fini della redazione del fabbisogno è necessario prendere atto delle disposizioni previste dal D.lgs. n. 75/2017 e dalle successive Linee di indirizzo, che hanno modificato radicalmente i criteri e i principi ai quali devono obbligatoriamente attenersi le amministrazioni pubbliche nella programmazione dei fabbisogni di personale;

Visto che:

- il D.Lgs. n. 75/2017 e le successive Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, hanno introdotto nuove dinamiche in ordine alle politiche organizzative e del lavoro con il passaggio dal concetto "vecchio" di pianta organica a quello, "nuovo" della pianificazione dei fabbisogni del personale, dove il Piano diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione degli uffici;

- con le nuove disposizioni il Piano Triennale dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni deve essere finalizzata alla realizzazione e all'ottimale impiego e distribuzione delle risorse umane per perseguire gli obiettivi definiti nel Piano della Performance;

- le nuove assunzioni non costituiscono mera sostituzione del personale, ma vengono individuate attraverso una accurata analisi delle professionalità realmente necessarie rispetto a quelle venute meno per turn over e, conseguentemente, il fabbisogno di personale non deve adattarsi alla pianta organica, considerata come un contenitore statico ma quest'ultima dovrà essere, annualmente, modificata in riferimento alle competenze e professionalità di cui le amministrazioni ritengono di avere bisogno;

Preso atto che:

- tra le principali misure, introdotte dal decreto, vi è, quindi, il progressivo superamento della "Dotazione Organica" come nuovo modello di reclutamento basato sui fabbisogni e non più sulle piante organiche per reclutare le professionalità che servono nel miglioramento dei servizi;

- nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, la nuova Dotazione Organica va espressa, quindi, in termini finanziari, ossia di spesa massima sostenibile da parte dell'Ente locale e non più, come avvenuto finora, quale spesa teorica;

- ai fini della corretta interpretazione delle Linee di Indirizzo in materia di predisposizione dei piani triennali dei fabbisogni (PTFP), in particolare della corretta determinazione del tetto di spesa potenziale degli enti locali soggetti al patto di stabilità, la Sezione Regionale di Controllo per la Puglia (Deliberazione n. 111/2018/PAR), ha evidenziato che le Linee di Indirizzo introdotte dal DM 08/05/2018, all'articolo 2, comma 2.1, prevedono il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, introdotto dall'art. 6 del D.lgs. 165/2001 e affermano che "la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile.....e che, per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa massima resta quello previsto dalla normativa vigente";

- come evidenziato dai magistrati contabili, il tetto di spesa degli enti locali soggetti a patto di stabilità è individuato dall'articolo 1, comma 557-quater della Legge 296/2006 nel valore medio del

triennio 2011-2013;

- con deliberazione n. 103 del 20/05/2020 la Giunta Comunale ha rideterminato la Macrostruttura dell'Ente, riducendo da 6 a 5 i posti dirigenziali, in coerenza con la previsione normativa che richiedeva la progressiva diminuzione degli stessi;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 69 del 14/03/2019 e s.m.i. sono stati approvati la " Programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021 e Piano Occupazionale dell'Ente anno 2019, come rinnovato in seguito a Sentenza TAR Puglia - Bari n.1505/2019 con Delibera di Giunta Comunale n. 341 del 31/12/2019;
- il concetto di Dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e, pertanto, modificabile ogni qualvolta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

Considerato che:

- il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente;
- Il Documento di Programmazione Triennale dei Fabbisogni di Personale deve, quindi, essere posto in essere implementando la graduale azione di razionalizzazione della struttura organizzativa attraverso l'impiego ottimale delle risorse, applicando la coordinata attuazione di processi di mobilità interna ed esterna, di reclutamento di personale (comprese le assunzioni obbligatorie di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68) non secondo criteri meramente sostituitivi ma orientati all'individuazione di professionalità coerenti con i nuovi bisogni dell'amministrazione, anche alla luce dell'aggiornamento della macrostruttura organizzativa dell'Ente approvata con deliberazione di G.C. n. 103 del 20/05/2020 ;

Visto che sulla base delle previsioni dettate dalla Legge n.58/2019 di conversione del D.L. n.34/2019, in particolare dell'articolo 33 e dal Decreto dei Ministri per la Pubblica Amministrazione, l'Economia e Finanze e dell'Interno del 17 marzo 2020 i comuni, articolati per dimensioni demografiche, sono suddivisi in tre gruppi a secondo del rapporto tra spesa del personale dell'ultimo consuntivo approvato (senza alcuna deroga) ed entrate correnti degli ultimi tre consuntivi approvati al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità del bilancio preventivo dell'ultimo anno in cui è stato approvato il consuntivo. E che, sulla base di questa classificazione il comune è stato inserito nella fascia degli enti virtuosi, per cui può aumentare la propria spesa del personale nella misura massima del 9% nel 2020, del 16 % nel 2021, del 19% nel 2022, a condizione che con questi aumenti non superi il parametro di virtuosità. Ed inoltre che, questi aumenti vanno in deroga al tetto di spesa del personale.

Preso atto altresì che gli Enti virtuosi in deroga alla suddetta disposizione normativa possono utilizzare i resti assunzionali rivenienti dal c.d. turn over;

Preso atto che la Sezione Regionale di Controllo della Lombardia (deliberazione 222/2018/PAR) in merito a un quesito formulato alla Sezione in merito all'utilizzo di resti assunzionali di personale di qualifica non dirigenziale per l'assunzione di dirigenti, ha affermato che l'art. 5 del D.L. 90/14 non fa distinzione tra personale di qualifica dirigenziale e non; i Giudici lombardi citando la deliberazione della Sezione delle Autonomie n. 25/SEZAUT/2017/ QMIG nel punto in cui "dal vigente quadro normativo non vengano in definitiva determinati (...) diversi budget assunzionali" e che «per calcolare il contributo alla capacità assunzionale della cessazione del dirigente, non si applichi qui la norma speciale per il turn over prevista dall'art. 1, comma 228, della legge n. 208 del 2015, che è limitata al personale non dirigenziale», hanno quindi concluso nel senso della possibilità di utilizzare la spesa conseguente alla cessazione di personale dirigenziale e non dirigenziale per il calcolo della capacità assunzionale destinabile ad una unità con qualifica dirigenziale, secondo le percentuali ordinarie, facendo riferimento al solo art. 3 comma 5 del d.l. n. 90/2014;

Visto l'analogo principio di diritto enunciato dalla Sezione Autonomie della Corte dei Conti nella deliberazione n. 17/2019: secondo i giudici contabili, il budget assunzionale è unico, senza distinzione fra dirigenti e non dirigenti, ed in esso confluiscono indistintamente anche i resti assunzionali. In pratica, la pronuncia chiarisce che la vigente disciplina normativa delle facoltà assunzionali, prevedendo una percentuale di spesa parametrata a quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente (cd. turn over), non prevede alcuna distinzione di budget tra le tipologie di personale. Non sembra ragionevole, dunque, prevedere vincoli ulteriori, quali la creazione di budget differenziati per personale dirigente e non dirigente, atteso che, quando il Legislatore ha inteso porre limiti e vincoli agli enti lo ha fatto esplicitamente. Anche le nuove disposizioni dettate dall'art. 33 del dl 34/2019, che preludono al superamento della logica del cosiddetto turn over, seguono la medesima logica: ciò che rileva è il focus che il legislatore pone (in merito alla futura disciplina delle capacità assunzionali) sulla coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, sul rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, nonché sul riferimento «ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente», non facendo alcun tipo di riferimento a tipologie di personale e relativi budget assunzionali differenziati;

Richiamata la normativa previgente e vigente in materia di assunzioni, in particolare:

- il DL 90/2014 convertito in L. 114/2014 art. 3 c. 5, e successive modifiche, che detta disposizioni in materia di possibilità e modalità assunzionali;
- l'art. 3 comma 5 del d.l. 90/2014 che prevede che "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": dal 2019, pertanto, la percentuale della capacità assunzionale è fissata per tutti gli enti locali sopra i 1.000 abitanti e per tutte le tipologie di personale da assumere al 100% della spesa dei cessati nell'anno precedente;
- L. 26/2019 di conversione del DL 4/2019, già citata, in particolare art. 14 bis che consente le sostituzioni nel corso dell'anno e art. 14 ter che permette l'utilizzo delle graduatorie concorsuali approvate dopo il 01.01.2019 per i posti che si rendono disponibili entro i limiti di efficacia delle graduatorie stesse a causa della mancata costituzione o dell'avvenuta estinzione del rapporto di lavoro con i candidati vincitori;
- L'art.3 della Legge n. 56/2019 che introduce la possibilità di esonero dall'espletamento delle procedure di mobilità ex art. 30 per il triennio 2019/2021 preventivamente alle assunzioni;
- La Legge di conversione del Decreto sul reddito di cittadinanza e riforma delle pensioni, ha introdotto il comma 5-sexies al citato articolo 3 del D.L. 90/2014, e ha previsto che "per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over";
- La legge 2 novembre 2019, n. 128, di conversione del D.L. 3 settembre 2019, n. 101 conferma che le graduatorie approvate a partire dal 1° gennaio 2019 saranno valide per i tre anni successivi alla data di approvazione e dal 2020 saranno valide per due anni giusto art.1, comma 149, Legge 160/2019 ;
- gli scorrimenti ancora possibili per assunzioni a tempo indeterminato riguardano le graduatorie approvate in esito a concorsi banditi entro il 1° gennaio 2019 ovvero, approvate in esito a concorsi banditi anche successivamente per i posti che si rendono disponibili entro i limiti di efficacia delle graduatorie stesse a causa della mancata costituzione o dell'avvenuta estinzione del rapporto di lavoro con i candidati vincitori (purchè l'assunzione avvenga nei periodi di vigenza della graduatoria); per gli scorrimenti in favore degli ulteriori idonei, al fine di adempiere agli obblighi assunzionali di cui agli artt. 3 e 18 della legge 12 marzo 1999, n. 68; per gli scorrimenti in favore degli ulteriori idonei, al fine di assumere il personale educativo degli enti locali; le nuove graduatorie per concorsi a tempo indeterminato possono essere scorse per assunzioni a tempo determinato;

Vista la Legge 27 dicembre 2019, n. 160 (Legge di Bilancio 2020) che ha abrogato i commi da 361 a 365, dell'art.1, della legge 145/2018, consentendo nuovamente agli Enti lo scorrimento di graduatorie proprie e graduatorie di altri Enti;

Richiamata la normativa vigente in materia di spesa di personale, in particolare:

- la L. n. 296/2006 (finanziaria 2007) art. 1 c. 557, e successive modifiche e integrazioni, dispone che gli enti soggetti al rispetto del patto di stabilità assicurano il rispetto del principio di contenimento della spesa del personale, con riduzione della spesa rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, pena il divieto assoluto di assunzioni;
- la L. n. 133/2008 art. 76 c. 4 impone il blocco totale delle assunzioni quale conseguenza del mancato rispetto del patto di stabilità dell'anno precedente - ora obiettivi di finanza pubblica secondo L. 208/2015 art. 1 c. 709 e seguenti;
- L. 145/2018 c. 823 che impone l'obbligo di invio al MEF della certificazione del rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio 2018 entro il 31.03.2019;
- Il D.Lgs. 165/2001 come modificato dal D.Lgs. 75/2017, che impone il piano triennale del fabbisogno di personale (art. 6);
- L'art. 33, D. Lgs. n. 165/2011, così come integrato dall'art. 50, comma 1, D. Lgs. 150/2009 e come riscritto dall'art. 16, L. n. 183/2011 (c.d. Legge di stabilità 2012) in tema di mobilità e di collocamento in disponibilità dei dipendenti pubblici, prevede che le pubbliche amministrazioni, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, D. Lgs. 165/2011, in situazioni di soprannumero di personale, rilevino le eccedenze di personale, secondo le procedure previste dalla medesima norma: questa disposizione impone a tutte le amministrazioni pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale e dei dirigenti e impegna i dirigenti ad attivare tale procedura per il proprio Settore e sanziona le amministrazioni inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo;
- D.Lgs. 198/2006 art. 48 c. 1 che dispone l'approvazione del piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità;
- il D.Lgs. 150/2009 art. 10 c. 5 e il D.Lgs. 267/2000 art. 169 c. 3bis che impongono l'adozione del piano delle performance, per gli enti locali unificato nel PEG;
- Il DL 66/2014 art. 27 che dispone l'attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;

Con nota Prot. 2035 del 20/01/2020 è stato richiesto ai dirigenti di effettuare la rilevazione dei

fabbisogni e la ricognizione di eventuali situazioni di sovrannumero o eccedenze di personale;
Precisato che la condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, mentre la condizione di eccedenza si rileva, oltre che da esigenze funzionali, dalla impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale;

Preso atto che i dirigenti dell'Ente, in sede di ricognizione in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'ente, non hanno rilevato tra gli organici, eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del D.Lgs. 165/2001;
Ritenuta, inoltre, l'insussistenza di eccedenze di personale valutate alla luce della situazione finanziaria dell'Ente, tenuto conto che l'Amministrazione non ha programmato processi di esternalizzazione di servizi/funzioni e/o forme differenti (rispetto alle attuali) di gestione ed erogazione dei medesimi; ne consegue che le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento degli standard attuali e che i processi di riorganizzazione ed ottimizzazione già attuati (anche a fronte di una costante ed imposta riduzione del personale) hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità per ultimo si registra, ad oggi, una progressiva diminuzione del numero di dirigenti in servizio;

Preso atto che la ricognizione dei fabbisogni è stata effettuata previa mappatura delle competenze interne, come suggerito dalle citate Linee di Indirizzo, per verificare la possibilità di riconversione, anche attraverso procedure di mobilità interna, delle risorse umane presenti, nell'ottica di un generale recupero di efficienza;

Preso atto che la norma di cui al DL 66/2014 art. 41 c. 2, che prevedeva il divieto di assunzioni in caso di mancato rispetto dei tempi di pagamento, è stata dichiarata illegittima dalla sentenza Corte Costituzionale n. 272/2015, pertanto non applicabile;

Rilevato che, ai sensi del richiamato art. 3 c. 5 quarto periodo del D.L. n. 90/2014 - L. n. 114/2014 rubricato "Semplificazione e flessibilità nel turn over", come modificato da DL 4/2019 - L. 26/2019 (Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni) art. 14 bis, e come confermato dai pareri della Corte dei Conti Sez. Autonomie n. 26/2015 e n. 28/2015, si possono cumulare le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque 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 quinquennio precedente. Pertanto, dal 30 marzo 2019 gli enti locali possono cumulare i resti non utilizzati degli ultimi 5 anni (2014-2018), anziché degli ultimi 3 anni;

Con il dichiarato scopo di "ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego", viene stabilito che nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria, previste e disciplinate dall'articolo 30 del D.lgs. 165/2001;

Rammentato che:

- nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D.lgs.165/2001, devono essere indicate 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;
- l'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, dispone che, dall'anno 2014, gli enti devono assicurare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013;
- 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, che prevede assunzioni a tempo determinato e per lavoro flessibile nel solo limite (100%) della spesa sostenuta a tal titolo nel 2009 deve essere rispettato il tetto complessivo della spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno 2009, dedotte le categorie escluse (cfr. deliberazione Corte dei Conti Sezione Autonomie N. 2/SEZAUT/2015/QMIG) ;

Evidenziato che l'amministrazione non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. 26 e s.m.i.;
- l'Ente non presenta situazioni di esuberi/eccedenza di personale come dichiarato dai dirigenti e, pertanto, non sussiste il vincolo di cui all'art. 33 del D.lgs. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16 della legge 183/2011;
- considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001;
- con deliberazione n. 79 del 16/04/2020 è stato adottato il Piano triennale di azioni positive per le pari opportunità per il triennio 2020 - 2022
- è stata effettuata la valutazione dei rischi ai sensi del TU n. 81/2008 (art. 3, comma 1, lett. d), D.Lgs n.368/2001);

• questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

Preso atto della situazione del personale, ed in particolare della consistenza del personale effettivamente in servizio, delle cessazioni previste ed evidenziato che la situazione dell'organico ha registrato una progressiva riduzione del personale in servizio;

Dato atto, inoltre che il rapporto medio dipendenti/popolazione, quale ridefinito con il Decreto del Ministero dell'Interno del 10/04/2017 è pari a 1/146 mentre il rapporto tra personale dipendente in organico/popolazione residente del Comune di Bisceglie risulta pari a 1/315, sicché il numero dei dipendenti in servizio alla data del 31/12/2019 (n.175 unità) è dunque ampiamente contenuto nel limite massimo previsto dal richiamato decreto (n. 377 unità);

Ritenuto di stabilire, in via generale, che la sostituzione di personale cessato dal servizio successivamente alla presente deliberazione possa essere esperita senza ulteriori integrazioni del piano occupazionale e nel rispetto comunque dei vincoli di spesa vigenti;

Valutate le richieste dei Dirigenti Responsabili delle Ripartizioni riguardanti i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture a cui sono preposti;

Rilevata la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del TUEL, e dato atto che l'Ente può modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

Ritenuta l'opportunità di procedere all'approvazione del piano del fabbisogno del personale 2020/2022 e del Piano annuale 2020, come riportato nell'allegato Documento e dato atto che il piano triennale del fabbisogno di personale costituisce allegato al DUP triennio 2020/2022, ai sensi dell'allegato n. 4/1 al D.Lgs. 118/2011 (principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio);

Ritenuto, altresì, di prevedere che il Comune possa procedere anche ad assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, attesa la grave problematica COVID - 19, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.lgs. n. 165/2001) e di contenimento della spesa del personale;

Evidenziato che la concreta programmazione di fabbisogno del personale resta assoggettata alle effettive disponibilità di Bilancio e che i predetti limiti potranno essere oggetto di modifiche e/o integrazioni a seguito di pronunciamenti della Sezione Autonomie della Corte dei Conti o di modifiche imposte dalla normativa di volta in volta vigente in materia di contenimento della spesa di personale;

Evidenziato che l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017 dispone il divieto di assunzione di nuovo personale in caso di: mancata trasmissione dei piani entro 30 giorni dalla loro adozione (art. 6-ter, comma 5, del D.lgs. 165/2001), in caso di mancato rispetto dei vincoli finanziari e in presenza di una non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni;

Dato atto che sulla determinazione del fabbisogno di personale è prevista l'espressione del parere da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone 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 e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate e che, come asserito dalla deliberazione n. 462/2015 della Corte dei Conti, sezione controllo per la Lombardia, in presenza di una deliberazione di programmazione del fabbisogno di personale, è obbligatorio acquisire preventivamente il parere dell'organo di revisione in merito alla compatibilità della programmazione in termini di risorse con quella finanziaria;

Dato atto che il Collegio dei Revisori, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 448/2001, ha espresso parere favorevole in data (n. acquisita al Prot. Gen. n. del);

Preso atto che verrà data informazione sindacale rispetto ai contenuti del PTFP, anche se il CCNL 21.5.2018 del comparto Funzioni Locali non inserisce tra le materie oggetto di confronto, ex art. 5, la programmazione del fabbisogno del personale;

Visto il vigente Regolamento comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

Visti:

- il D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- il D.Lgs 267/2000 e s.m.i. "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";
- L'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 così come riformato dall'art. 14, comma 7, del D.L. 31 maggio 2010 n. 78 convertito in legge 30 luglio 2010 n. 122;
- L'art. 1 comma 557 - quater, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 così come introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 24.6.2014 n. 90 convertito con modificazione nella legge 11.8 .2014 n.

114;

• L'art. 3, comma 5, del D.L. 24.6.2014 n. 90 convertito con modificazione nella legge 11.8.2014 n.

114;

- La Legge n. 208/2015 “Legge stabilità 2016”;
- La Legge n. 232/2016 “Legge stabilità 2017”;
- La Legge n. 205 /2017 “Legge stabilità 2018”;
- Il D.L. n. 50/2017 convertito in legge n. 96/2017;
- La Legge n. 124/2015 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- I Decreti legislativi n. 74 e 75/2017, la Circolare n. 3 del 23 novembre 2017 e le Linee di Indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche” emanate in data 8 maggio 2018 dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione;
- Il CCNL di Comparto, per quanto disciplinato in materia;
- La Legge 12 marzo 1999 n.68 in materia di assunzione delle categorie protette;
- Le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche” emanate con decreto dell’8.5.2018 dal Ministro della Pubblica Amministrazione pubblicato in Gazzetta Ufficiale del 27.7.2018 n. 173 e in vigore dal 25.9.2018;
- L’art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11.4.2006 n. 198 che prevede che la mancata approvazione del Piano Triennale di Azioni Positive, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, comporta l’applicazione dell’art. 6, comma 6, del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165 (divieto di assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette);
- L’art. 10, comma 5, del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150 in base al quale la mancata adozione del Piano Triennale della Performance comporta l’impossibilità di procedere ad assunzioni di personale e al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;

Dato atto che ai sensi dell’art. 49 del D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267, sono stati acquisiti ed allegati alla presente proposta di cui costituiscono parte integrante e sostanziale, i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi rispettivamente dal Dirigente Ripartizione Amministrativa e Servizi al Cittadino e dal Dirigente Responsabile della Ripartizione Finanziaria;

Visto il D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267, nonché le vigenti disposizioni di legge ad esso compatibili;

Visto che il Comune di Bisceglie con le delibere di seguito dettagliate, ha riadottato, in seguito a sentenza TAR Puglia- Bari n. 1505/2019, i documenti programmatici:

1. Deliberazione di Consiglio Comunale n. 183 del 23/12/2019 di rinnovazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2019/2021 nonché delibera di Consiglio Comunale n. 5 del 27/01/2020 di presa d’atto dell’aggiornamento;

2. deliberazione di Consiglio Comunale n. 23 del 26/02/2020, con la quale è stato rinnovato il Bilancio di previsione 2019/2021 con i relativi allegati;

3. deliberazione di Giunta Comunale n. 48 del 03/03/2020 con la quale è stato rinnovato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) per il triennio 2019/2021;

4. deliberazione della Giunta Comunale n. 48 del 14/06/2019, con la quale è stato approvato il Piano della Performance per il triennio 2019/2021;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n.79 del 16/04/2020 con la quale è stato adottato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020 - 2022;

Visti:

- lo Statuto Comunale;
- il D.Lgs. n. 267/2000;
- il Regolamento dei Servizi e degli Uffici;

Dato atto che il segretario generale ha visto il presente provvedimento, ai sensi dell' art. 97 comma 2 del D.Lgs. n. 267/2000.

Con due distinte votazioni all’unanimità, di cui una per l’immediata esecutività del presente provvedimento, espresse in forma palese,

DELIBERA

1. le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento vengono qui integralmente richiamate;

2. di confermare l'assenza di personale in eccedenza o sovrannumero ai sensi dell'art. 33 D.Lgs.

165/2001;

3. di prendere atto che la Legge n. 58/2019 di conversione del DL 34/2019, in particolare art. 33, introduce una modifica significativa nel sistema di calcolo delle capacità assunzionali;

4. di confermare che la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dalla vigente normativa, quindi valore finanziario rappresentato per gli enti locali dal limite di spesa di personale di cui all'art. 1 cc. 557 e successivi della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 8.099.000,00 - spesa media del triennio 2011/2013;

5. di approvare il Documento di Programmazione Triennale del fabbisogno di personale 2020-2022, nonché l'aggiornamento del piano occupazione 2019, approvato con delibera di G.C. n. 69 e s.m.i., come rinnovato con delibera di G.C. n.341 del 31/12/2019, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività, come da allegata documentazione parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, così composta:

Allegato A - Prospetto calcoli relativi alla capacità assunzionale così come prevista dall'art.33, D.L. 34/2019 e dal relativo DPCM attuativo;

Allegato B - Verifica limite di spesa anno 2020 - 2021 - 2022;

Allegato C - Cessazioni triennio 2020 - 2022;

Allegato D - Assunzioni con modalità e destinazione triennio 2020 - 2022;

Allegato E - Assunzioni con spesa triennio 2020 - 2022;

Allegato F - Prospetto assunzioni lavoro flessibile e Verifica limite lavoro flessibile;

Allegato G - Dotazione organica rideterminata da programmazione;

6. di dare atto che vengono rispettati gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", come introdotti dalla Legge di Stabilità 2016, nonché i limiti imposti dall'art. 1 cc. 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i. e dall'art.33 del D.L. 34/2019 e dal DPCM attuativo, in tema di contenimento della spesa di personale;

7. di dare atto che gli stanziamenti di spesa troveranno copertura finanziaria nel redigendo Bilancio di Previsione Triennale 2020 - 2022;

8. di dare atto che il Piano in questione è approvato in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, sulla base dei fabbisogni di personale ritenuti necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente;

9. di dare atto che la programmazione del fabbisogno di personale approvata con il presente atto potrà essere ulteriormente modificata a fronte di situazioni nuove e non attualmente prevedibili, adeguatamente motivati, ai sensi delle linee di indirizzo di cui al Decreto 08/05/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173/2018 sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

10. di autorizzare le assunzioni a tempo determinato, di cui all'allegato F, necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;

11. di stabilire che in ordine all'applicazione delle riserve di cui alla Legge n.68/1999 (collocamento disabili), per gli obblighi assunzionali che si dovessero verificare nel triennio 2020 - 2022, si procederà con specifica deliberazione;

12. di dare atto che l'effettiva assunzione in servizio del personale prevista nel presente piano rimane condizionata alla verifica del rispetto dei tetti di spesa vigenti ed alla copertura finanziaria della spesa, da effettuare all'atto dell'adozione dei relativi provvedimenti, nonché al rispetto delle norme vigenti al momento dell'assunzione stessa;

13. di demandare al Dirigente Ripartizione Amministrativa e Servizi al Cittadino ogni qualsivoglia adempimento scaturente dalla presente deliberazione e di trasmettere il presente Documento triennale dei fabbisogni aggiornato 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 ed alle modalità operative indicate dalla Ragioneria Generale dello Stato con la Circolare n. 18/2018;

14. di dare atto che la presente deliberazione di fabbisogno di personale è adottata previo parere del Collegio dei Revisori, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 448/2001, e da acquisire agli atti del procedimento;

15. Di autorizzare i singoli Dirigenti, ognuno per la propria Ripartizione, ad attuare, eventuali aggiornamenti dei profili professionali dei dipendenti, in linea con le mansioni svolte, fermo restando l'invarianza della spesa del personale;

16. di dare atto che il presente provvedimento è soggetto all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente ai sensi dell'art. 11, comma 1 del D.Lgs. n . 150 del 07/10/2009 nonché ai sensi del D.lgs. 33/2013;

17. Di comunicare il presente piano del fabbisogno di personale del triennio 2020/2022 alla RSU ed alle OO.SS.

18. di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

Del che si e' redatto il presente verbale che viene letto, confermato e sottoscritto come segue:

Presidente inizio seduta f.to ANGARANO ANGELANTONIO

Segretario Generale f.to ARRIVABENE DOTT.SSA ROSA

Copia conforme all'originale

Li', 28/07/2020

F.to ARRIVABENE DOTT.SSA ROSA



CERTIFICATO di PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale ARRIVABENE DOTT.SSA ROSA attesta che la presente delibera e' stata inserita nella sezione Albo Pretorio informatico del sito istituzionale 'www.comune.bisceglie.bt.it' il giorno 28/07/2020 e vi e' rimasta/rimarra' per quindici giorni consecutivi.

Delibera trasmessa telematicamente ai Capigruppo consiliari contemporaneamente alla pubblicazione all'Albo Pretorio informatico.

Li', 12/08/2020

Segretario Generale
F.to ARRIVABENE DOTT.SSA ROSA

Nr. Registro public. Albo Pretorio: 01593

**ATTESTATO
DI
IMMEDIATA ESEGUIBILITA'**

La presente deliberazione, ai sensi dell'Art. 134 u.c. T.U. 267/2000, e' stata dichiarata immediatamente eseguibile a norma di legge.

Li', 27/07/2020

Segretario Generale
F.to ARRIVABENE DOTT.SSA ROSA

**CERTIFICATO
DI
ESECUTIVITA'**

La presente deliberazione decorsi 10 gg. dall'inizio della pubblicazione all'Albo Pretorio informatico diviene esecutiva il 08/08/2020.

Li', 10/08/2020

Segretario Generale
F.to ARRIVABENE DOTT.SSA ROSA



CITTÀ DI BISCEGLIE

Provincia di Barletta Andria Trani

Pareri ai sensi dell'art.49 comma 1 del D.L.vo n. 267/2000

Oggetto: Preparazione del bilancio del Comune - triennio 2020-2022, piano occupazionale 2020 e ricopertura annuali dell'eccedenza di personale -

TECNICO: FAVOREVOLE

Lì 16/7/2020

IL DIRIGENTE
[Signature]

CONTABILE: favorevole

Lì 16/07/2020

IL DIRIGENTE
IL DIRIGENTE
(S. PEDONE)

Visto per conformità ai sensi dell'art. 97 comma 2 del D.L.vo n. 267 del 18/08/2000.

Lì 27/07/2020

IL SEGRETARIO GENERALE

[Signature]