

COMUNE DI BELLARIA IGEA MARINA

PROVINCIA DI RIMINI

GIUNTA COMUNALE

COPIA DI DELIBERAZIONE

N° **0000040** del **06-03-2018**

OGGETTO

APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2018/2020

L' anno duemiladiciotto addì sei del mese di Marzo alle ore 18:30 nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, la GIUNTA COMUNALE si è riunita nelle persone seguenti :

N°	Cognome	Nome	Carica	Pr
1	CECCARELLI	ENZO	SINDACO	Sì
2	MAGGIOLI	ROBERTO	VICESINDACO	Sì
3	GIOVANARDI	GIOVANNI	ASSESSORE	Sì
4	NERI	MICHELE	ASSESSORE	Sì
5	SCARONI	LORETTA	ASSESSORE	Sì

PRESENTI 5

ASSENTI 0

con la Partecipazione del Segretario Generale DOTT. DANILO FRICANO.

Il Sig. ENZO CECCARELLI constatato il numero legale degli intervenuti assume la presidenza e dichiara aperta la seduta, invitando a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

IL DIRIGENTE DI SETTORE

Premesso che:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 come modificato dal D.lgs. 75/2017 che prevede:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali;

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”;

- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che *“gli enti locali 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 dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti”;*
- l'art. 91 comma 1 del D.Lgs. 267/2000 prevede che *“Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla elgge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”;*

- l'art. 6 ter del D.lgs. 165/2001 come modificato dal D.lgs. 75/2017 prevede che con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali e che con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131;

-l'art. 22 comma 1 del D.lgs. 75/2017 , il quale,più precisamente, prevede e disciplina un periodo transitorio : “Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo.Inoltre, all'art. 22 del medesimo Dlgs 75/2017 si prevede, nelle more dell'emanazione delle linee di indirizzo previste all'art. 6 ter, un periodo transitorio finalizzato a garantire la continuità dell'azione amministrativa;

- l'art. 33 del d.lgs.165/2001, il quale, dispone:

"1. Le pubbliche Amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica;

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare";

Richiamati i principali riferimenti normativi vigenti ed applicabili al Comune di Bellaria Igea Marina in materia di limiti e prescrizioni in materia di programmazione del fabbisogno di personale:

VISTI:

- in materia di contenimento della spesa di personale:

- l'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-quater della Legge 296/2006 come integrato dall'art. 3, comma 5-bis D.L. 90/2014, conv. in Legge n. 114/2014, che impone il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente all'entrata in vigore della disposizione di legge (Triennio 2011—2013);

- in materia di condizioni e vincoli per le assunzioni di personale a tempo indeterminato:

- La legge di stabilità 2017 n. 232 del 11/12/2016 come modificata dal DL n. 50/2017 (art. 22 comma 3) , la quale ha confermato per il 2018 la capacità assunzionale già esistente, ovvero, la percentuale di turn over, limitandola ad una spesa non superiore al 25% delle cessazioni intervenute nell'anno precedente.

Ha, altresì, reso possibile, ma solo a certe condizioni, l'incremento al 90 % del turn over ; condizioni che, tuttavia, per le motivazioni che meglio saranno specificate in questo atto, questo Ente non rispetta relativamente al parametro dipendenti/popolazione di cui al DM 10 Aprile 2017.

- la legge di bilancio 2018 – Legge 27/12/2017, n. 205;

- L'art. 3, comma 6 del D.L. n. 90/2014 prevede che i limiti non si applichino alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura della quota d'obbligo;

• l'art. 7 comma 2 bis del D.L. 14/2017 convertito in L. 48/2017, il quale prevede che *negli anni 2017 e 2018 i Comuni che, nell'anno precedente, hanno rispettato gli obiettivi del pareggio di bilancio di cui all'art. 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'art. 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'art. 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'art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208". Nel d.l. 90/2014 era previsto: "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 materia di condizioni e vincoli per le assunzioni di personale a tempo determinato:

- l'art. 36 D.Lgs. 165/2001 il quale prevede che per rispondere ad esigenze di carattere temporaneo od eccezionale le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti;

• l'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, che alla luce delle modifiche introdotte dall'art. 11, comma 4-bis del D.L. n. 90/2014, consente agli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, della legge 296/2006 l'assunzione di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili con il solo limite del rispetto della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009;

- l'art. 30 comma 2-sexies a mente del quale *"le Pubbliche Amministrazioni per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione, possono utilizzare in assegnazione*

temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre Amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni”;

in materia di ulteriori condizioni limitative in materia di assunzioni:

- l'art. 9, comma 1-quinquies del DL 113/2016 (convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 160/2016): in base al quale in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo;

- l'art. 1, comma 723, della Legge 28.12.2015, n. 208 (legge di stabilità 2016) il quale prevede, in caso di mancato conseguimento del saldo di cui al comma 710 - cd. pareggio di bilancio che ha sostituito il patto di stabilità - nell'anno successivo a quello dell'inadempienza, il divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto con soggetti privati che si configurino come elusivi della predetta disposizione;

- l'art. 1, comma 475, della Legge 11.12.2016, n. 232 (legge di bilancio 2017) il quale prevede, in caso di mancato conseguimento del saldo obiettivo: e) nell'anno successivo a quello di inadempienza l'ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione;

- il Comma 470 prevede che “i fini della verifica del rispetto dell'obiettivo di saldo, ciascun ente è tenuto a inviare, utilizzando il sistema web, appositamente previsto nel sito <<http://pareggiobilancio.mef.gov.it>>, entro il termine perentorio del 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, al MEF-RGS, una certificazione dei risultati conseguiti... e la mancata trasmissione della certificazione entro il termine perentorio del 31 marzo costituisce inadempimento all'obbligo del pareggio di bilancio; Nel caso in cui la certificazione, sebbene in ritardo, sia trasmessa entro il successivo 30 aprile e attesti il conseguimento dell'obiettivo di saldo di cui al comma 466, si applicano, nei dodici mesi successivi al ritardato invio, le sole disposizioni di cui al comma 475, lettera e), limitatamente alle assunzioni di personale a tempo indeterminato;

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

Preso atto che le linee di indirizzo previste dall'art. 6 ter comma 1 e 3 del D. lgs. 165/2001, come modificato con d.lgs. 75/2017, non sono state ancora emanate;

VISTI:

- La legge di stabilità 2017 n. 232 del 11/12/2016 come modificata dal D.L. n. 50/2017 (art. 22 comma 3) ha confermato per il 2018 la capacità assunzionale già esistente, ovvero la percentuale di turn over, limitandola ad una spesa non superiore al 25% delle cessazioni intervenute nell'anno precedente. Ha, altresì, reso possibile, ma solo a certe condizioni, l'incremento al 90 % del turn over ; condizioni che, tuttavia, questo Ente non rispetta relativamente al parametro dipendenti/popolazione di cui al DM 10 Aprile 2017.

Secondo tale disposizione legislativa la quota di turn-over per il personale di questo Comune è fissata 25 % di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Per gli Enti nei quali il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica definito con cadenza triennale con il decreto del Ministro dell'interno, per l'anno 2018 la quota di spesa per il turn-over può essere elevata al 75%.

La possibilità di programmare assunzioni di personale nel corso dell'anno 2018 è comunque subordinata al rispetto dei vincoli attualmente vigenti riguardo alla spesa di personale che sono, in sintesi:

- la necessità di avere conseguito il pareggio di bilancio nell'anno 2017 sensi dell'art. 183 comma 8 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i e di programmarne il conseguimento per l'anno 2017;
- il vincolo dell'art. 1, comma 557, della L. 296/1996 (come sostituito dal D.L. n. 78/2010 convertito con legge 122/2010). Dall'anno 2014 lo specifico vincolo di spesa per gli enti è riportato al comma 557quater ed è pari all'importo medio della spesa di personale del triennio 2011-2013;
- approvazione del piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità.

Dato atto che i vincoli normativi più sopra evidenziati, contestualizzati alle specifiche condizioni assunzionali del Comune di Bellaria Igea marina, evidenziano:

1. che è stata trasmessa in data 30/03/2017, mediante il sito web del Ministero dell'Economia e delle Finanze, la certificazione digitale attestante il rispetto del vincolo di pareggio di bilancio per l'anno 2016 da parte di questo Comune, in attuazione a quanto previsto dall'art. 1, comma 720, della legge 208/2015 e che, dal monitoraggio semestrale della spesa trasmesso in data 22/01/2018 risulta, ad oggi, rispettato il saldo finale per l'anno 2017;
2. che gli strumenti finanziari di programmazione della spesa per il triennio 2018-2020 sono stati predisposti al fine di garantire il conseguimento del pareggio del bilancio;
3. che la spesa di personale programmata in sede di Bilancio triennale 2018-2020 risulta, per l'anno 2018, pari a € 4.517.775,16 contro una spesa media per il triennio 2011-2013 pari ad € 4.775.029,50 e rispetta le limitazioni previste dall'attuale formulazione l'art. 1 comma 557 quater e seguenti della legge 296/2006;
4. che è stato adottato, con delibera di Giunta Comunale n. 12 del 24/01/2017, il piano triennale delle azioni positive per il triennio 2017-2019 in materia di pari opportunità previsto dall'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006;
5. che, con delibera di Giunta Comunale n. 37 del 27/02/2018 è stato dato atto che nel Comune di Bellaria Igea Marina non è stata rilevata la presenza di dipendenti in soprannumero o in eccedenza ai sensi di quanto previsto dall'art. 33 del D.Lgs. 165/2001.

Precisato, quindi, che essendo in linea con le prescrizioni normative in materia di spesa di personale questo comune può procedere all'effettuazione di assunzioni, nel corso dell'anno 2018, nei limiti previsti nell'art. 1, comma 228, della Legge 208/2015.

Dato atto che questo Comune contava, al 31/12/2017, 19.603 residenti e 128 dipendenti (tra personale a tempo indeterminato ed a tempo determinato) e che il parametro dipendenti popolazione era pari a 1/153,15, quindi inferiore al rapporto previsto dal D.M. 10/04/2017 "Individuazione dei rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2017-2019", fissato in 1/158 per i comuni tra 10.000 e 19.999 abitanti, non sarà possibile usufruire, come già detto, dell'innalzamento al 75% della spesa per cessazioni avvenute nel corso dell'anno 2017. Resta possibile, pertanto, effettuare assunzioni dall'esterno per una percentuale pari al 25% della spesa del personale cessato nell'anno precedente.

Precisato che:

- tale budget assunzionale è pari ad € 26.527,75, cui possono essere sommati i residui del budget di spesa del triennio precedente non utilizzati, pari ad € 3.643,51 (tutti riferibili all'annualità 2016), per complessivi € 30.171,26;
- La capacità di spesa disponibile a bilancio per l'anno 2018 per assunzioni non da turn over ma per assunzione di personale in mobilità da altre amministrazioni risulta essere di complessivi € 237.634,83 che si rendono disponibili a seguito di cessazione dal servizio di personale a vario titolo (non computabili nel turn over dell'anno 2018) o di entrate previste per l'utilizzo di personale in comando da parte di altri Enti;
- l'istituto della mobilità non riguarda e non intacca le risorse disponibili su turn over in quanto, come da consolidati orientamenti applicativi, la mobilità di personale tra diverse amministrazioni pubbliche sottoposte a vincoli assunzionali è, da questo punto di vista, neutra;

Richiamata la Legge 68/1999 e considerato che risulta necessario per questo Ente procedere progressivamente alla completa copertura della quota di riserva, interesse palesato nel corso degli ultimi

anni in svariati percorsi di inserimento dall'esterno delle categorie svantaggiate chiuse senza esito per rinuncia degli aventi titoli, ovvero, problematiche connesse ai giudizi di idoneità del medico competente;

Precisato che le assunzioni di tal fatta essendo tese alla copertura della quota di riserva non vanno computate nel tetto di spesa di personale;

Viste le distinte note di rilevazione del fabbisogno redatte dai Dirigenti ai sensi dell'art. 16, comma 1 lett.a) bis del D.lgs n. 165/2001;

Evidenziato che tra tutte le esigenze segnalate in sede di rilevazione del fabbisogno da parte dei Dirigenti, l'unica che abbia un riflesso sul budget di spesa disponibile per il turn-over è l'estensione del rapporto di lavoro per n. 2 Agenti di Polizia Municipale da part-time 83,33% (lavoro per 10 mensilità annuali su 12) a tempo pieno che, secondo quanto previsto dall'art. 3, comma 101, della legge 244/2007, deve sottostare ai vincoli previsti per l'assunzione di personale dall'esterno;

Letto il parere fornito con deliberazione n. 12/2017 dalla Sez. Regionale Abruzzo della Corte dei Conti la spesa da calcolare sul fondo del turn-over nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno è pari alla differenza tra quella prevista per l'assunzione a tempo indeterminato del dipendente in part-time (senza tenere conto di eventuali estensioni successive dell'orario di lavoro) ed il tempo pieno;

Precisato, ancora, che:

- nel caso in esame l'assunzione del personale della Polizia Municipale con rapporto di lavoro part-time era avvenuto in origine con una percentuale lavorativa pari al 50% (lavoro per 6 mesi l'anno), quindi l'importo di spesa per il turn over necessaria per portarli fino al tempo pieno è pari ad € 14.612,20 per ciascun dipendente. La spesa complessiva per la trasformazione di n. 2 rapporti di lavoro in tempo pieno a partire dal part-time 50% originariamente previsto è quindi pari a:

€ 29.224,40 (spesa comprensiva di oneri previdenziali ed assicurativi) trova adeguata copertura nel budget del turn over disponibile per l'anno 2018 che, come si è detto, è complessivamente pari ad € 30.171,26

Valutate attentamente le esigenze dei Settori si precisa che questa Amministrazione intende procedere alla programmazione per l'anno **2018** delle **seguenti assunzioni a tempo indeterminato** per la copertura di posti vacanti previsti dalla vigente dotazione organica, approvata con delibera di Giunta Comunale n. 196 del 08/11/2016:

- n. 2 assunzioni, mediante mobilità volontaria ex art. 30 D.lgs n. 165/01, cat. D1 Tecnico;
- n. 1 assunzione mediante mobilità volontaria ex art. 30 D.lgs n. 165/01 cat. C1 tecnico (sostituzione mobilità in uscita di analogo profilo professionale);
- n. 3 assunzioni mediante mobilità volontaria ex art. 30 D.lgs n. 165/01 Istruttori amministrativi contabili cat. C1;
- n. 1 cat B Esecutore appartenente alle categorie protette mediante convenzione ex art. 11 l. 68/1999, ove ne ricorrano le condizioni, ovvero altra modalità di reclutamento prevista dalla Legge 68/1999;
- n. 2 estensione part time Istruttori di vigilanza cat. C
- n. 1 Dirigente /Comandante in assegnazione temporanea parziale da altro Ente ex art. 30 comma 2 sexies del d.lgs 165/01;

ANNO 2019

Nessuna assunzione a tempo indeterminato programmata;

ANNO 2020

Nessuna assunzione a tempo indeterminato programmata;

Evidenziata l'esigenza di programmare per gli anni 2018, 2019 e 2020, anche **il fabbisogno di personale con assunzioni di tipo flessibile** per rispondere alle esigenze di tipo temporaneo.

Precisato, a tale fine, che:

- la somministrazione di lavoro costituisce per gli enti pubblici una forma di lavoro flessibile, prevista dall'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 al pari del contratto a tempo determinato, anche se in questo caso il rapporto non viene istituito con il lavoratore ma con una azienda;

- tra le esigenze a carattere temporaneo rientra altresì la previsione della estensione, a partire dal 1/4/2018 e per la durata del mandato elettivo del sindaco pro tempore (Giugno 2019), di n. 2 istruttori direttivi presso l'ufficio di staff del Sindaco ai sensi dell'at. 90 del D.Lgs. 267/2000, da part-time con orario pari a 28 ore settimanali (78% del tempo pieno) in tempo pieno.

La programmazione del fabbisogno di personale a tempo determinato per il triennio 2018/2020 è la seguente:

ANNO 2018

num. mensilità	Profilo	Cat.	Spesa
70	Agente di P.M.	C	204.018,00
24	Istruttore- interprete I.A.T.	C	65.765,71
24	Istruttore direttivo ufficio staff Sindaco (art. 90 D.Lgs. 267/2000 (estensione part-time personale in servizio)	D	71.452,86
	Utilizzo personale amministrativo per esigenze temporanee presso la U.O. Entrate mediante lavoro in somministrazione		36.500,00
	Utilizzo di personale educativo ed ausiliario per esigenze temporanee presso nido d'infanzia "Il Gelso" mediante lavoro in somministrazione		90.000,00
	Utilizzo di personale con il profilo di Autista Scuolabus mediante lavoro in somministrazione		10.000,00
	TOTALE		477.736,57

ANNO 2019

num. mensilità	Profilo	Cat.	Spesa
70	Agente di P.M.	C	204.018,00
24	Istruttore- interprete I.A.T.	C	65.765,71
12	Istruttore direttivo part-time 78% ufficio staff Sindaco (art. 90 D.Lgs. 267/2000	D	35.726,43
	Utilizzo personale amministrativo per esigenze temporanee presso la U.O. Entrate mediante lavoro in somministrazione		36.500,00
	Utilizzo di personale educativo ed ausiliario per esigenze temporanee presso nido d'infanzia "Il Gelso" mediante lavoro in somministrazione		90.000,00
	Utilizzo di personale con il profilo di Autista Scuolabus mediante lavoro in somministrazione		10.000,00
	TOTALE		442.010,14

ANNO 2020

num. mensilità	Profilo	Cat.	Spesa
52	Agente di P.M.	C	155.429,35
24	Istruttore- interprete I.A.T.	C	65.765,71
	Utilizzo personale amministrativo per esigenze temporanee presso la U.O. Entrate mediante lavoro in somministrazione		36.500,00
	Utilizzo di personale educativo ed ausiliario per esigenze temporanee presso nido d'infanzia "Il Gelso" mediante lavoro in somministrazione		70.000,00
	Utilizzo di personale con il profilo di Autista		10.000,00

Scuolabus mediante lavoro in somministrazione	
TOTALE	337.695,06

Precisato in relazione al fabbisogno di lavoro flessibile che:

- L'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 del D.L. 78/2010, come modificato dall'art. 11, comma 4bis, del D.L. 90/2014, consente agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui al richiamato comma 557 di procedere ad effettuare assunzioni di tipo flessibile nel limite spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (secondo l'interpretazione fornita dalla Sezione Autonomie della Corte dei Conti);
- la spesa sostenuta nell'anno 2009 per le assunzioni flessibili era pari complessivamente ad € 601.642,86, la spesa prevista per assunzioni flessibili in ciascun anno del triennio risulta rispettosa del tetto previsto;
- Per quanto riguarda le assunzioni di istruttori-interpreti da destinare agli uffici di informazione ed accoglienza turistica esse vengono effettuate nell'ambito del P.T.P.L (programma turistico di promozione locale) con risorse che vengono rimborsate dalla Regione EmiliaRomagna tramite la Provincia di Rimini. Poiché il rimborso è condizionato alla effettiva effettuazione delle assunzioni si ritiene che esse non siano soggette alla limitazione prevista dall'art. 9 del D.L. 78/2010, così come, peraltro, argomentato da autorevoli pareri della Corte dei Conti (Corte Conti Liguria, parere 23 Febbraio 2012, n. 9; Corte Conti Toscana, parere 31/1/2012, n. 10; Corte Conti Lazio, Deliberazione 9 Maggio 2012, n. 23 e se anche riferita a voci di spesa diverse ma assimilabili Corte Conti Sezioni Riunite n. 7/2011);
- Nelle spese sostenute nell'anno 2009 per il personale a tempo determinato non sono stati inseriti gli incarichi dirigenziali conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1, del T.U.E.L.;
- tutte le spese riferibili al personale a tempo determinato risultano già finanziate nell'ambito del bilancio triennale 2019-2020.

Dato atto che è stato altresì verificato il rispetto degli ulteriori adempimenti obbligatori al fine di procedere ad assunzioni di personale ed in particolare che il Comune di Bellaria Igea Marina ha effettuato:

- la ricognizione presso tutti i Dirigenti ai sensi degli artt. 6 e 33 del d.lgs.165/2001 da cui non risulta presso l'Ente personale in eccedenza o in sovrannumero;

- . La deliberazione 37 del 27/02/2018 .con la quale ad esito della suddetta ricognizione si attesta che il Comune di bellaria Igea Marina non ha esuberì, né eccedenze di personale;

- la determinazione della dotazione organica nel triennio precedente (art. 6, comma 6, D.Lgs. 165/2001) con delibera di Giunta comunale n. 12 del 24/01/2017

- l'approvazione del Piano triennale di azioni positive 2017- 2019 in tema di pari opportunità con delibera di G.C. n. 12 del 24/1/2017 (art. 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006);

- l'adozione del Piano della performance 2018/2020 (art. 10, comma 5, D.Lgs.150/2009), con deliberazione di G.C. n. 21 del 30/1/2018;

Dato atto che , nell'ambito nel suddetto piano della performances 2018/2020 emerge, la necessità di ridurre o quanto meno contenere l'incremento dell'età media del personale in servizio (pari ad anni 48,48) in conseguenza dell'innalzamento dell'età pensionabile e della parziale sostituzione del turn over, privilegiando strumenti come il contratto di formazione lavoro ed i tirocini formativi;

Dato atto a titolo di indirizzo di dover privilegiare ,quindi, sempre più nel tempo e nel rispetto dei vincoli di legge e compatibilmente con le risorse, assunzioni con forme di lavoro flessibile come il contratto di formazione lavoro che favorisce l'ingresso dei giovani neo laureati nel mondo del lavoro con l'obiettivo di razionalizzare la struttura comunale mediante il reclutamento di personale in possesso delle competenze necessarie per fronteggiare l'evoluzione normativa, sempre più complessa, nonché per sostenere il processo di innovazione e ricambio generazionale;

Ritenuto altresì di autorizzare, a titolo generale,ove i Dirigenti ne ravvisino la necessità per il triennio 2018-2020, nello spirito di collaborazione tra Enti della Pubblica Amministrazione, comandi / interscambi / distacchi / assegnazioni funzionali temporanee e per periodi limitati, di personale in entrata presso il Comune di Bellaria Igea marina e/o in uscita, per la realizzazione di progetti o di attività temporanee, ai sensi di quanto previsto da legge, nei limiti della capacità di Bilancio e della spesa di personale; in particolare anche nelle more dell'espletamento delle procedure di reclutamento, qualora se ne ravvisi la necessità per la

soluzione immediata di problematiche urgenti, e/o per impellenti necessità organizzative connesse principalmente ai fabbisogni di personale;

Richiamata la delibera di G.C. n.172 del 04/10/2016 che contiene indirizzi generali in casistiche di utilizzo di graduatorie di altri Enti, quale possibilità operativa nel caso nel caso di insussistenza di graduatorie proprie in corso di validità per la categoria ed il profilo considerato;

Richiamata la delibera n. 189 del 25/10/2016 avente ad oggetto *"indirizzi al fine dell'acquisizione del lavoro in somministrazione"*;

Ritenuto, di dover riproporre in questa sede gli indirizzi già forniti, in quella sede con la specifica ulteriore di conferire indirizzo operativo nel senso di ritenere possibile il ricorso al lavoro in somministrazione tutte le volte che, fermi restando i limiti di legge e la compatibilità della singola assunzione con le caratteristiche tipiche del lavoro somministrato, l'Ente non disponga di proprie graduatorie valide, né vi sia la concreta possibilità di utilizzo di graduatorie di altri Enti e vi sia urgenza di provvedere;

Visto l'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999, che recita: "In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino

Visto l'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999, che recita: "In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio";

Evidenziato che le somme previste in bilancio a finanziamento di tali attività sono le medesime dell'anno 2017 e che si rinvia a successiva delibera di Giunta la definizione esplicita di indirizzi alla contrattazione e approvazione di progetti di produttività in linea con gli obiettivi di mandato;

Richiamato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con propria deliberazione n. 179 del 23/9/2014;

Rilevato che del contenuto del presente provvedimento è stata fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali in data 2/3/2018;

Visto il parere favorevole del collegio dei revisori dei conti rilasciato ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, reso in data 5/3/2018 con verbale n. 21 che si allega alla presente deliberazione (All.A);

PROPONE ALLA GIUNTA COMUNALE

1. Di ritenere la premessa parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. Di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2018/2020 ed il Piano occupazionale annuale 2018 nel quale vengono previste al fine di assicurare la funzionalità dei servizi le seguenti **assunzioni a tempo indeterminato**:

- n. 2 assunzioni, mediante mobilità volontaria ex art. 30 D.lgs n. 165/01, cat. D1 Tecnico;
- n. 1 assunzione mediante mobilità volontaria ex art. 30 D.lgs n. 165/01, cat. C1 tecnico (sostituzione mobilità in uscita di analogo profilo professionale);
- n. 3 assunzioni mediante mobilità volontaria ex art. 30 D.lgs n. 165/01 Istruttori amministrativi contabili, cat. C1;
- n. 1 cat B Esecutore appartenente alle categorie protette mediante convenzione ex art. 11 l. 68/1999, ove ne ricorrano le condizioni, ovvero altra modalità di reclutamento prevista dalla Legge 68/1999;
- n. 2 estensione part time Istruttori di vigilanza cat. C;

- n. 1 Dirigente /Comandante in assegnazione temporanea parziale da altro Ente ex art. 30 comma 2 sexies del d.lgs 165/01;

ANNO 2019

Nessuna assunzione a tempo indeterminato programmata;

ANNO 2020

Nessuna assunzione a tempo indeterminato programmata;

3.Di approvare il seguente Fabbisogno di personale a tempo determinato:

ANNO 2018

num. mensilità	Profilo	Cat.	Spesa
70	Agente di P.M.	C	204.018,00
24	Istruttore- interprete I.A.T.	C	65.765,71
24	Istruttore direttivo ufficio staff Sindaco (art. 90 D.Lgs. 267/2000 (sì estensione part-time personale in servizio)	D	71.452,86
	Utilizzo personale amministrativo per esigenze temporanee presso la U.O. Entrate mediante lavoro in somministrazione		36.500,00
	Utilizzo di personale educativo ed ausiliario per esigenze temporanee presso nido d'infanzia "Il Gelso" mediante lavoro in somministrazione		90.000,00
	Utilizzo di personale con il profilo di Autista Scuolabus mediante lavoro in somministrazione		10.000,00
	TOTALE		477.736,57

ANNO 2019

num. mensilità	Profilo	Cat.	Spesa
70	Agente di P.M.	C	204.018,00
24	Istruttore- interprete I.A.T.	C	65.765,71
12	Istruttore direttivo part-time 78% ufficio staff Sindaco (art. 90 D.Lgs. 267/2000	D	35.726,43
	Utilizzo personale amministrativo per esigenze temporanee presso la U.O. Entrate mediante lavoro in somministrazione		36.500,00
	Utilizzo di personale educativo ed ausiliario per esigenze temporanee presso nido d'infanzia "Il Gelso" mediante lavoro in somministrazione		90.000,00
	Utilizzo di personale con il profilo di Autista Scuolabus mediante lavoro in somministrazione		10.000,00
	TOTALE		442.010,14

ANNO 2020

num. mensilità	Profilo	Cat.	Spesa
52	Agente di P.M.	C	155.429,35
24	Istruttore- interprete I.A.T.	C	65.765,71
	Utilizzo personale amministrativo per esigenze temporanee presso la U.O. Entrate mediante lavoro in somministrazione		36.500,00

Utilizzo di personale educativo ed ausiliario per esigenze temporanee presso nido d'infanzia "Il Gelso" mediante lavoro in somministrazione	70.000,00
Utilizzo di personale con il profilo di Autista Scuolabus mediante lavoro in somministrazione	10.000,00
TOTALE	337.695,06

4. Di confermare a titolo di indirizzo di voler privilegiare, sempre più nel tempo, nel rispetto dei vincoli di legge e compatibilmente con le risorse, assunzioni con forme di lavoro flessibile come il contratto di formazione lavoro che favorisce l'ingresso dei giovani neo laureati nel mondo del lavoro con l'obiettivo di razionalizzare la struttura comunale mediante il reclutamento di personale in possesso delle competenze necessarie per fronteggiare l'evoluzione normativa, sempre più complessa, nonché per sostenere il processo di innovazione e ricambio generazionale;

5. Di autorizzare per il triennio 2018-2020, ove i Dirigenti ne ravvisino la necessità, nello spirito di collaborazione tra Enti della Pubblica Amministrazione, comandi / interscambi / distacchi / assegnazioni funzionali temporanee e per periodi limitati, di personale in entrata presso il Comune di Bellaria Igea marina e/o in uscita per la realizzazione di progetti o di attività temporanee, ai sensi di quanto previsto da legge, nei limiti della capacità di Bilancio e della spesa di personale, sentiti i Dirigenti interessati; in particolare anche nelle more dell'espletamento delle procedure di reclutamento, qualora se ne ravvisi la necessità per la soluzione immediata di problematiche urgenti, e/o per impellenti necessità organizzative connesse principalmente ai fabbisogni di personale;

6. Di dare atto che tutte le spese necessarie alle assunzioni programmate nel presente atto trovano capienza nel Bilancio Triennale 2018/2020;

7. Di informare del presente provvedimento la Rappresentanza Sindacale Unitaria e Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del vigente C.C.N.L.;

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il Bilancio di Previsione per l'anno 2018/2020 e il documento unico di Programmazione, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 20 del 07.02.2018, dichiarata immediatamente eseguibile;

VISTO il vigente piano esecutivo di gestione coi correlati obiettivi gestionali per gli anni 2018/2020, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 34 del 27.02.2018;

RICHIAMATI l'art. 107 del D.Lgs 18.08.00, n.267 e l'art. 4 del D.Lgs. 30.03.2001, n.165, i quali, in attuazione del principio della distinzione tra indirizzo e controllo, da un lato, e attuazione e gestione dall'altro, prevedono che:

- gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, ovvero definiscono gli obiettivi ed i programmi da attuare, adottano gli atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione degli indirizzi impartiti;
- ai dirigenti spettano i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con gli atti di indirizzo. Ad essi è attribuita la responsabilità esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati in relazione agli obiettivi dell'ente;

VISTA la proposta sopra riportata;

VISTO il parere favorevole espresso in data 06/03/2018 dal Dirigente del Settore / DIRETTORE AMMINISTRATIVO ai sensi dell'art. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, in ordine alla regolarità tecnica della proposta di che trattasi.

VISTO il parere favorevole espresso in data 06/03/2018 dal DIRETTORE AMMINISTRATIVO, in ordine alla regolarità contabile tenuto conto dei riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio comunale, ai sensi della sopraccitata disposizione di Legge.

CON voti unanimi, espressi per alzata di mano,

DELIBERA

- 1) Di approvare tutto quanto riportato in premessa.
- 2) Di dare atto che sul presente provvedimento sono stati espressi i pareri previsti dall'art. 49 e 147 bis del D.lgs. 18.08.2000, n. 267, così come dettagliatamente richiamato in premessa.
- 3) Di disporre che la presente deliberazione sia comunicata ai Capi Gruppo Consiliari contestualmente alla pubblicazione all'Albo on-line, ai sensi e per gli effetti dell'art. 21 dello Statuto.

Inoltre, e con apposita votazione unanime espressa per alzata di mano,

DELIBERA

- 4) Di dichiarare immediatamente eseguibile la presente deliberazione ai sensi dell'art. 134 – comma 4 – del D.lgs. 18.08.2000, n. 267.



Comune di
Bellaria Igea Marina

Provincia di Rimini

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

VERBALE N. 21

Il giorno 5 del mese di marzo 2018 alle ore 9,00 si è riunito presso lo studio del Presidente del Collegio in Via Borelli 64 in Modena il Collegio dei Revisori nelle persone del Rag. Vittorio Benvenuti Presidente e in audio conferenza del Dott. Giuseppe Cianci e del Dott. Filippo Vittori Venoni.

Il collegio

Prémesso

Che l'Ente, con nota prot. n. 5742 del 02/03/2018, ha richiesto il rilascio del parere di competenza ex art. 19 comma 8 legge 448/2001 ai fini dell'approvazione del 1° stralcio della programmazione triennale del fabbisogno di personale 2018-2020 e del piano assunzionale 2018;

Che il fondo disponibile per il turn-over del personale nell'anno 2018 è stato quantificato, secondo le modalità previste nell'art. 1, comma 228, della legge 208/2015, nell'importo di € 30.171,26;

Che la quota del predetto fondo della quale viene previsto l'impiego nell'ambito del piano assunzionale 2018 è di € 29.224,40;

Che in data 3 Marzo il Collegio dei Revisori a mezzo del Presidente, ha richiesto ulteriori chiarimenti e documentazione aggiuntiva a cui gli uffici hanno dato risposta il giorno 4 marzo 2018;

Preso atto, come viene attestato nella richiesta di rilascio del parere, che la programmazione del 1° stralcio della programmazione triennale del fabbisogno di personale 2018-2020 e del piano assunzionale 2018 avviene nel rispetto:

- Delle regole di finanza pubblica in materia di pareggio di bilancio, delle quali è stato attestato il rispetto per l'anno 2016 mediante l'invio della certificazione digitale prevista dall'art. 1, comma 720, della legge 208/2015 in data 30/03/2017 e che, dal monitoraggio semestrale trasmesso in data 22/01/2018, risulta ad oggi rispettato il saldo finale per esercizio 2017;
- Dei vincoli previsti dall'art. 1, commi 557 e 557quater della legge 296/2006;
- dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 del D.L. 78/2010, come modificato dall'art. 11, comma 4bis, del D.L. 90/2014, che consente agli enti locali in regola con

l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui al richiamato comma 557 di procedere ad effettuare assunzioni di tipo flessibile nel limite spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Preso atto, che il Comune di Bellaria Igea Marina;

- Ha adottato, con delibera di Giunta Comunale n. 12 del 24/01/2017, il piano triennale delle azioni positive per il triennio 2017-2019 in materia di pari opportunità previsto dall'art. 48, comma 1, del D.lgs. 198/2006;
- Con delibera di Giunta Comunale n. 37 del 27/02/2018 ha dato atto della non esistenza di personale in soprannumero o in eccedenza ai sensi di quanto disposto dall'art. 33 del D.lgs. 165/2001;

Considerato, per tutto quanto richiamato, che il Comune di Bellaria Igea Marina è, ad oggi sulla base dei dati disponibili, nella condizione di procedere all'effettuazione di assunzioni di personale nel corso dell'anno 2018 e che la programmazione assunzionale proposta è rispettosa delle limitazioni previste dalla normativa vigente

ESPRIME

Parere favorevole rispetto alla proposta di primo stralcio di programmazione triennale delle assunzioni 2018-2020 e al piano assunzionale per l'anno 2018.

Il Collegio raccomanda il rispetto dei vincoli previsti dall'art. 1, commi 557 e 557quater della legge 296/2006 rispetto al dato finale del Consuntivo 2017 ad oggi non ancora disponibile.

Pertanto in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo a Consuntivo raccomanda il blocco immediato di tutte le procedure di assunzione.

La seduta è tolta alle ore 9,30 previa lettura e approvazione del presente verbale.

Modena, lì 5 Marzo 2018

IL COLLEGIO DEI REVISORI

Vittorio Beneforti

Filippo Vittori Venenti

Giuseppe Cianci

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to ENZO CECCARELLI

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to (DOTT. DANILO FRICANO)

Pubblicata la suesesa deliberazione all'Albo on-line il giorno 03-04-2018 per la prescritta pubblicazione di quindici giorni consecutivi.

Lì 03-04-2018

IL RESPONSABILE DELLE PUBBLICAZIONI

Il sottoscritto Responsabile delle pubblicazioni certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo on-line di questo Comune sul sito www.comune.bellaria-igea-marina.rn.it dal 03-04-2018 al 18-04-2018 e contro la medesima non sono stati prodotti ricorsi.

Lì

IL RESPONSABILE DELLE PUBBLICAZIONI

La presente è copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Lì 03-04-2018

IL SEGRETARIO GENERALE
