

3.2.2 Programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2017/2019

L'art. 39 della Legge n. 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 di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999.

L'obbligo di programmazione del fabbisogno del personale è altresì sancito dall'art. 91 del D.Lgs. 267/2000 che precisa che la programmazione deve essere finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

L'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001 n. 448 (L. Finanziaria per l'anno 2002), prevede che a decorrere dall'anno 2002 l'organo di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997 n. 449 e smi.

L'art. 1, comma 102 della Legge 30.12.2004 n. 311, prevede che le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica.

L'art 1 comma 557 legge n. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007) e succ. mod. e int. prevede che gli Enti locali sottoposti al Patto di Stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, definendo azioni di razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico – amministrative, anche attraverso accorpamento di Uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico e di contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa.

L'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n.114/2014, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 bis dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dai Revisori dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio dell'ente.

L'art. 3, commi 5, 5-quater e 6, del citato D.L. n. 90/2014, convertito in Legge 11/8/2014, n. 114, ha dettato le seguenti disposizioni:

□ *"5. Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. ...omissis... La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27/12/2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile. **È altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente.** (Tale ultimo periodo è stato inserito dall'art. 4 c.3 del D.L.78 del 19 giugno 2015)*

□ *- 5-quater. Fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli enti indicati al comma 5, la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25 per cento, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e **nel limite del 100 per cento a decorrere dall'anno 2015.***

□ *6. I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo."*

L'art. 1 della Legge n. 208 del 28/12/2015 (Legge di stabilità 2016) prevede:

- il comma 219 vieta di coprire posti o conferire incarichi dirigenziali vacanti alla data del 15 ottobre 2015;
- il comma 221 impone di effettuare una ricognizione della dotazione organica dirigenziale e di riordinare le competenze degli uffici dirigenziali "eliminando eventuali duplicazioni";
- il comma 228 prevede che gli enti locali possono procedere, per gli anni 2016-2017-2018 ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite del contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente;
- il comma 234, prevede il ripristino delle ordinarie capacità assunzionali, al momento della piena ricollocazione del personale soprannumerario provinciale, mediante pubblicazione di comunicazione nel portale "mobilita.gov".

La nota della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 13/12/2016 ha ripristinato le ordinarie facoltà di assunzione per tutte le categorie di personale per alcune Regioni fra cui la Regione Puglia.

L'art. 6 comma 4-bis del D.Lgs. n° 165/2001 prevede in particolare che il documento di programmazione triennale di fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti di cui al comma 4 sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono prepostiomissis..... e comma 6 che prevede che le amministrazioni

pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 nel testo modificato da ultimo dall'articolo 16 della legge n. 183/2011, cd. legge di stabilità 2012, prevede:

- che tutte le amministrazioni pubbliche debbano effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale e dei responsabili di settore;
- che le pubbliche amministrazioni inadempienti sono sanzionate con il divieto di effettuare assunzioni di personale o di instaurare rapporti di lavoro a qualunque titolo, dettando nel contempo le procedure da applicare per il collocamento in esubero del personale eccedente e/o in soprannumero ai fini della loro ricollocazione presso altre amministrazioni ovvero, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro;
- la condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica;
- la condizione di eccedenza si rileva dalla impossibilità per l'Ente a rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale (riduzione delle spese rispetto all'anno precedente per quelli soggetti al patto) e dal superamento del tetto del 50% nel rapporto tra spesa del personale e spesa corrente.

L'art. 6 comma 1 del D.Lgs. 165/2001 disciplina la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale, da effettuarsi periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni.

Con deliberazione di G.C. n° 105 del 30/04/2016 è stata tra l'altro approvata la dotazione organica dell'Ente definita in n. 391 posti, di cui risultano coperti alla data del 31/12/2016 n. 234 posti vacanti n. 157 e la programmazione del fabbisogno del personale 2016/2018.

Nel rispetto di quanto sopra specificato e alla luce delle esigenze organizzative e funzionali si ravvisa la necessità di rideterminare la dotazione organica dell'Ente come di seguito riportata:

NUOVA DOTAZIONE ORGANICA

CATEGORIA DI INQUADRAMENTO	PROFILO PROFESSIONALE	Posti nella Nuova Dotazione Organica	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI FABBISOGNO
	Dirigenti	5	4	1
D3	Funzionario Tecnico	1	1	0
	Funzionario Amministrativo	2	2	0
	Funzionario Area Sociale	1	1	0
	Funzionario Pedagogo	1	1	0
	Avvocato	1	0	1
D1	Istruttore Direttivo Informatico	2	1	1
	Istruttore Direttivo Amm.vo	23	13	10
	Istruttore Direttivo (Biologa)	1	1	0

	Istruttore Direttivo Culturale	2	1	1
	Istruttore direttivo Contabile	14	4	10
	Istruttore Direttivo Tecnico	14	4	10
	Istruttore Direttivo di Vigilanza	2	2	0
	Assistente Sociale	11	5	6
C1	Agente di Polizia Locale	61	41	20
	Istruttore Amministrativo	79	37	42
	Istruttore Tecnico	22	10	12
	Istruttore Contabile	14	2	12
	Insegnante	2	2	0
	Educatrice Asilio Nido	16	9	7
B3	Terminalista	14	14	0
	Assistente Tecnico	3	3	0
	Operatore Servizi Informatici	1	1	0
	Capo Messo	1	1	0
	Operatore Specializzato Tecnico	1	1	0
B1	Cuoco	1	1	0
	Centralinista	1	1	0
	Messo Notificatore	2	2	0
	Addetto Amministrativo	54	47	7
	Operaio Specializzato	2	0	2
A1	Operaio Qualificato	5	4	1
	Operatore	15	12	3
	Commesso Autista	1	1	0
	Operaio Affossatore	4	4	0
	Cappellano	1	1	0
		380	234	146

Con nota prot. n. 14409 del 13/03/2017 inviata dal Segretario Generale/ Dirigente a.i. del Settore Affari Generali e Innovazione dell'Ente, i dirigenti sono stati invitati a pronunciarsi in merito alle unità e ai profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti (art. 6, c.4 bis e art. 17 c. 1 lett. d bis D. Lgs n. 165/2001 aggiunti dall'art. 35 e dall'art. 39 c.1 lett.a del Dlgs. n. 150 del 27 ottobre 2009) e a comunicare, previa ricognizione di personale dipendente assegnato, eventuali eccedenze ed esuberanti di unità di personale.

Gli stessi Dirigenti con rispettive note, in atti, hanno riscontrato tale richiesta comunicando i rispettivi fabbisogni di personale e l'assenza di eccedenze ed esuberi di unità di personale nei rispettivi settori.

Pertanto ai sensi e per gli effetti dell'art. 33 del D.lgs n. 165/2001 nel testo modificato da ultimo dall'art.16 della Legge n.183/2011 e sulla base delle dichiarazioni dei Dirigenti si da atto che presso il Comune di Molfetta non sono presenti allo stato nè dipendenti, nè dirigenti in soprannumero e/o in eccedenza.

PIANO TRIENNALE 2017/2019 DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

L'Ente può procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale purché:

- rispetti il vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013;
- abbia rispettato il pareggio di bilancio nell'anno 2016 (art. 1 comma 720 legge 28/12/2015 N. 208);
- abbia approvato il Piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità (art.48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006);
- non abbia dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergano condizioni di squilibrio finanziario.

L'Organo di revisione deve rendere il parere ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 28/12/2001, n. 448 (legge finanziaria 2002) nonché ai sensi del comma 10-bis dell'art. 3 del D.L. 24-6-2014 n. 90, convertito in legge n. 114/2014.

CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

Dai documenti contabili dell'Ente si desume che il rapporto spese di personale/spese correnti risulta essere per l'anno 2014 e per l'anno 2015 inferiore al 25%, che legittima l'Ente ad utilizzare per le nuove assunzioni il 100% della spesa del personale cessato rispettivamente negli anni 2014 e 2015.

La capacità assunzionale per l'anno 2017 è del 25% della spesa per cessazioni avvenute nell'anno 2016 di n. 5 unità di personale.

L'Ente, pertanto, può beneficiare nell'anno 2017 anche dell'utilizzo dei residui non spesi delle proprie facoltà assunzionali relative al triennio 2014 – 2016.

Nell'anno 2016 si sono verificate n. 5 cessazioni di personale dipendente, oltre a n.12 cessazioni che si prevede interverranno nel 2017 e n. 7 nel 2018.

Pertanto la capacità assunzionale del Comune di Molfetta per il triennio 2017/2019, alla luce delle cessazioni previste nello stesso periodo, risulta essere come da seguente prospetto:

Capacità Assunzionali 2017/2019

Anno di Competenza	2014		2015		2016		2017		2018		2019	
Percentuale di Riferimento	60%		100%		100%		25%		25%		25%	
Anno di Cessazione	2013	SPESA	2014	SPESA	2015	SPESA	2016	SPESA	2017	SPESA	2018	SPESA
Numero Cessati/Previsioni Cessazioni	8	€ 218.425,05	5	€ 134.054,99	14	€ 368.199,70	5	€ 145.028,67	12	€ 284.985,34	7	€ 151.301,31
Capacità Assunzionale Residua	€ 109.041,66		€ 134.054,99		€ 368.199,70		€ 36.257,17		€ 71.246,34		€ 37.825,33	
Totale Resti Assunzionali triennio 2014/2016							Resti assunzionali anno 2017		Resti assunzionali anno 2018		Resti assunzionali anno 2019	
€ 611.296,35							€ 36.257,17		€ 71.246,34		€ 37.825,33	

In questo Ente sono vigenti alcune graduatorie nelle quali sono presenti idonei di concorso pubblico.

Alla luce delle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente, delle richieste pervenute dai Dirigenti di settore di fabbisogno di personale e sulla base delle capacità assunzionali sopra riportate, l'amministrazione comunale intende procedere alle assunzioni a tempo indeterminato per il triennio 2017/2019, nel rispetto dei vincoli in materia di assunzioni, delle seguenti figure professionali:

ANNO 2017

Numero	Profilo Professionale	Cat
1	Istruttore Direttivo Amm.	D1
2	Istruttore Direttivo Tec.	D1
2	Ass.Sociali	D1
1	Istr.Tecnico	C1
1	Istr.Amm.vo	C1

Per un spesa complessiva di € 157.013,83 al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente;

ANNO 2018

1	Istruttore Direttivo Cont	D1
5	Agenti Polizia Locale	C1
2	Istr.Amm.vo	C1
1	Istruttore Amm.vo Direttivo	D1

Per un spesa complessiva di € 195.322,41 al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente;

ANNO 2019

1	Istruttore Direttivo Cont	D1
5	Agenti Polizia Locale	C1
2	Istr.Amm.vo	C1

Per una spesa complessiva di € 172.160,42 al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente.

Alla luce delle su programmate assunzioni per il triennio 2017/2019 per la spesa complessiva di € 524.496,66 al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente, si utilizzeranno in maniera prioritaria le residue capacità assunzionali 2014/2016 quantificate in € 611.296,35, al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente, come specificate nel prospetto sopra riportato.

Le assunzioni a tempo indeterminato saranno effettuate secondo le seguenti procedure ordinarie di reclutamento:

- utilizzo graduatorie vigenti nell'Ente o graduatorie di altre pubbliche amministrazioni;
- mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001;
- concorso pubblico, fatti salvi gli obblighi previsti dalla legge in materia di riserva, secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013, e previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi degli artt. 30, comma 2-bis, e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001;

La mobilità da Enti sottoposti a limitazione delle assunzioni è considerata neutra e pertanto non incide sulla capacità assunzionale.

CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE

Il comma 28 dell'art 9 del D.L. n. 78/2010 e succ. mod. e intt. prevede che le amministrazioni pubbliche, a decorrere dal 2011 possono avvalersi per esigenze temporanee e straordinarie di personale a tempo determinato o con convenzioni o con altre forme di lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 pari ad € 527.459,40.

PREVISIONI DI LAVORO FLESSIBILE TRIENNIO 2017/2019								
2017			2018			2019		
N	PROFILO PROFESSIONALE	TIPOLOGIA DI RAPPORTO	N	PROFILO PROFESSIONALE	TIPOLOGIA DI RAPPORTO	N	PROFILO PROFESSIONALE	TIPOLOGIA DI RAPPORTO
1	ISTR.DIRETTIVO D	COMANDO	1	ISTR. AMM.VO C	COMANDO	4	EDUC. ASILO NIDO C	T.D
2	ASSISTENTI SOCIALI D	T.D	4	EDUC. ASILO NIDO C	T.D			
1	ISTR. TECNICO C	T.D						
1	ISTR.. AMM.VO C	COMANDO						
4	EDUC. ASILO NIDO C	T.D						
SPESSA COMPLESSIVA								
€ 265.823,71			€ 138.916,60			€ 111.133,28		

La suddetta programmazione di assunzione di personale con contratto a tempo indeterminato e determinato è stata effettuata in coerenza con le valutazioni in merito ai fabbisogni organizzativi espressi dai Dirigenti dell'Ente e sono finalizzate a garantire i servizi essenziali erogati e sopperire in parte alla carenza del personale conseguente ai numerosi collocamenti a riposo.

Tale programmazione può essere oggetto di ulteriore integrazione e/o successive modificazioni qualora intervengano nuove e/o diverse esigenze in ordine al fabbisogno del personale, rispetto al presente piano e/o nuove disposizioni legislative di riferimento.

I tempi e le modalità di acquisizione del personale così come programmato nel presente documento sono subordinati al completamento delle procedure ad attivarsi, previa verifica della conformità e rispetto dei vincoli imposti dalle leggi vigenti nel tempo.