

**- PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.
Integrazione al DUP approvato il 28/02/2019 .**

Premessa

In data 28/02/2019 con atto del Consiglio n. 10 è stato approvato il programma del fabbisogno di personale all'interno del DUP 2019/2021

della Funzione Pubblica.

RICHIAMATI altresì:

- il decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica avente ad oggetto: “Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA” registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne - Succ 1477 - Pubblicata in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018;
- la deliberazione della Corte dei Conti sezione regionale della Puglia, n. 111/2018/PAR che rispetto al decreto di cui sopra ha fornito interessanti indicazioni per la redazione dei Piani triennali dei fabbisogni di personale (PTFP) ovvero che la locuzione “spesa potenziale massima” della dotazione organica, così codificata dalle linee di indirizzo del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione si traduce per gli enti locali al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale ai sensi dell’art. 1 comma 557 e seguenti o 562 della legge 296/2006: per gli enti locali sopra i 1.000 abitanti si deve, quindi, rispettare la media delle spese di personale del triennio 2011/2013, mentre per i comuni fino a 1.000 abitanti si dovrà rispettare il “tetto” dell’anno 2008.

Dato atto del rispetto delle condizioni previste per poter accedere ad assunzioni e cioè:

Alla luce dell'approvazione del rendiconto della gestione dell'anno 2018 si conferma il rispetto delle condizioni previste dalle norme vigenti che di seguito si riepilogano: La relazione allegata al rendiconto di gestione per l'anno 2018 il Collegio dei Revisori dei Conti ha evidenziato:

- il conseguimento del saldo non negativo in termini di competenza tra entrate finali e spese finali per l'anno 2018;
- la riduzione della spesa del personale ai sensi dell’art. 1, c. 557 della legge 27 dicembre 2006 n. 296 e successive modificazioni con riferimento alla media del triennio 2011-2013 ;
- il rispetto del parametro contenuto nell’art. 9, c. 28 del D.L. 30 maggio 2010, n. 78 (25% della spesa del 2009 per i rapporti di lavoro flessibile).

Si dà inoltre atto:

- del rispetto dei limiti costituiti dal rapporto medio dipendenti/popolazione previsto dal D.M. 10 aprile 2017;

che con atto del Presidente n. 210 del 19/12/2018 la Provincia di Modena ha approvato il Piano triennale delle azioni positive 2019-2021, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006;

che con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 25 del 29/4/2019 è stato approvato il Rendiconto della gestione 2018 ed è stato attestato l'obiettivo di Pareggio di Bilancio 2018;

che con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 10 del 28/02/2019 è stato approvato il Bilancio pluriennale 2019-2021;

che con atto del Presidente n.64 del 8/05/2019 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2019/2021 comprensivo del Piano della Performance per l'anno 2019;

che con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 93 del 29/08/2018 è stato approvato il Bilancio Consolidato dell'esercizio 2017. Il bilancio di previsione dell'anno 2019, il rendiconto della gestione dell'anno 2018 e il bilancio consolidato dell'anno 2017 sono stati trasmessi entro il termine di 30 giorni alla BDAP.

Che non risultano situazioni di mancata certificazione del credito

In relazione al fatto che:

- l'art. 39, al comma 1 della Legge 27/12/1997 n. 449 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 68/99 e al che il comma 19 prevede, per gli enti locali, l'adeguamento dei propri ordinamenti ai principi suddetti finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 19 comma 8 della Legge 448/2001 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 delle spese e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 3 comma 10bis del D.L. 24/06/2014 n. 90 prevede la competenza del Collegio dei revisori sulla verifica del rispetto delle prescrizioni sopra riportate con particolare riferimento alla riduzione della spesa di personale prevista dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
- l'obbligo di programmazione in materia di assunzione per il personale è altresì sancito nel D.Lgs. 165/2001 in particolare dall'art. 6 commi 2 del D.Lgs. 165/2001 che stabilisce che 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, fermo restando che per effetto del Decreto legislativo 75/2017 tale previsione necessita di essere affinata per effetto

dell'emanazione di apposite linee di indirizzo che l'art. 6 ter subordina per gli enti locali al raggiungimento di un'intesa da raggiungere in sede di conferenza unificata;

l'art. 91 del D.Lgs 267/2000 prevede che gli enti locali adeguino 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 legge 12/03/1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;

l'art. 89 comma 5 del TUEL stabilisce che gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni e dei servizi e dei compiti loro attribuiti.

LIMITI LAVORO FLESSIBILE

I limiti di spesa al lavoro flessibile sono contenuti nell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 come modificato e integrato dal D.L. 90/2014. Ai sensi della specifica disposizione applicabile alle province contenuta nell'art. 1 comma 847 della legge 205/2017 il limite in parola è del 25% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. La spesa sostenuta a tale titolo nel 2009 ammonta ad euro 1.678.182,82 (v. questionario SIRTEL anno 2013) al netto dei rapporti di lavoro ex-art. 110 c. 1 del TUEL e pertanto il limite in parola per l'anno 2019 è pari ad euro 419.545,71.

LIMITE SPESA DI PERSONALE

Il comma 557 quater della legge 296/2006 ha previsto per effetto di una norma successiva (D.L. 90/2014) che ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione in parola. La media pertanto delle spese di personale sostenute da prendere a riferimento è quella relativa al triennio 2011/2013. Tale limite di spesa è stato certificato attraverso il Questionario SIQUEL relativo al rendiconto di gestione relativo all'anno 2014, rideterminato dopo il trasferimento delle funzioni a seguito della legge regionale 13/2015 nel modo seguente:

	Media 2011/2013 - Impegni
Spese intervento 01	14.820.607,51
Spese intervento 03	407.742,45
Spesa intervento 07	1.020.127,78
Totale Spesa personale (A)	16.248.477,74

- Componenti escluse (B)	2.864.046,36
Componenti assoggettate al limite (A) – (B)	13.384.431,38

Il Collegio dei revisori ha attestato che la spesa in parola desunta dal rendiconto dell'anno 2018 è pari ad euro 8.078.117,82.

Si procede pertanto all'integrazione della programmazione del fabbisogno come segue:

mediante l'assunzione di n. 1 dirigente a tempo determinato ex art. 110 c. 1 del decreto legislativo 267/2000 presso il Servizio Affari Generali e Corpo di polizia provinciale per un periodo ai sensi di quanto previsto dall'art. 19 del Decreto legislativo 165/2001 di anni tre, in relazione alla cessazione del servizio del dirigente che occupa attualmente la posizione dirigenziale, mediante selezione pubblica, dando atto che:

- l'assunzione avrà decorrenza presumibilmente dal 30/12/2019, una volta che ha avuto luogo la cessazione dal servizio dell'attuale dirigente
- tale posizione per ragioni di funzionalità del servizio non può essere coperta utilizzando altro dirigente a tempo indeterminato
- tale assunzione è nei limiti del 30% delle posizioni dirigenziali previste in dotazione organica (attualmente n. 7) e comunque sarebbe l'unica posizione coperta attraverso un rapporto di lavoro ex-art. 110 c. 1 del TUEL
- tale assunzione non incide del limite del lavoro flessibile ex art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010
- ai sensi di quanto previsto dalla legge 56/2019 (concretezza) non verranno attivate le procedure di cui all'art. 34bis del D.Lgs. 165/2001

mediante l'assunzione di un Istruttore amministrativo a tempo determinato cat. C per un anno per esigenze temporanee e eccezionali presso l'area lavori pubblici, dando atto che:

- tale assunzione rientra nel limite del 25% della spesa per rapporti di lavoro flessibile in quanto da programmazione del fabbisogno il budget in parola è eroso per euro 99.875,87 (n. 1 Istr. Dir. Staff del Presidente, n. 3 operai sicurezza e sorveglianza stradale dal 1/8/2019, n. 1 Istr. Dir.amm.vo cat. D alta specializzazione dal 1/9/2019)