



CITTA' DI BENEVENTO

ORIGINALE

Numero Interno 30 del 14/02/2018

Originale di deliberazione della Giunta Comunale di Benevento

N 31

Del 1-3-2018

OGGETTO: Approvazione piano triennale dei fabbisogni di personale 2018/2020.-

L'anno 2018 il giorno 11 del mese di Marzo alle ore 10,30 nella sala Giunta di Palazzo Mosti, a seguito di convocazione, si è riunita la Giunta Comunale con la partecipazione dei signori:

Mastella Mario Clemente	Sindaco
Avv. Pasquariello Mario	Assessore
Dott. Ambrosone Luigi	Assessore
Dott. Picucci Oberdan	Assessore
Dott.ssa Maio Patrizia	Assessore
Dott.ssa Serluca Maria Carmela	Assessore
Rag. Antonio Reale	Assessore
Avv. Delcogliano Felicità	Assessore
Proff.ssa Del Prete Rosa	Assessore
Dott. De Nigris Luigi	Assessore

Presente

Totale Presenti.....8.....

Partecipa in qualità di *Segretario Generale* Dott.ssa Maria Carmina Cotugno con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art. 97 T.U. 267/2000).

Il Presidente On. Mario Clemente Mastella, nella sua qualità di Sindaco, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

La Giunta Comunale, come sopra riunita, ha approvato il provvedimento entro riportato. Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
Mario Clemente Mastella

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Maria Carmina Cotugno

Premesso che:

- l'art. 39, comma 1 della Legge n. 449/1997 ha introdotto l'obbligo della programmazione triennale del fabbisogno di personale e del reclutamento del personale stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento della funzione amministrativa, ma tenda anche a realizzare una riduzione programmata della spesa del personale;
- Le facoltà assunzionali sono state oggetto di diverse normative e conseguenti orientamenti giurisprudenziali di cui si richiamano i principali riferimenti:
- l'art 3, comma 5, del D.L. 24 giugno 2014 n. 90 convertito con modificazione nella legge 11 agosto 2014 n.114 dispone che l'aliquota di turn-over applicabile rispetto all'anno precedente, rispetto al quale gli enti locali sottoposti al patto di stabilità possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, è fissata nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari all' 80% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente per il 2016-2017 e del 100% a decorrere dal 2018;
- l'art. 3, comma 5 quater del suindicato D.L. n. 90/2014, dispone che, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli Enti locali, la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25%, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dall'1/1/2014, nel limite dell'80% per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100% a decorrere dall'anno 2015;
- l'art. 1, comma 424, della Legge n. 190 del 23/12/2014 (legge di stabilità 2015), prevede che gli enti locali destinano i budget assunzionali degli anni 2015 e 2016, riferiti alle cessazioni 2014 e 2015, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, all'immissione nei ruoli dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle proprie graduatorie e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità in esubero coinvolte nei processi di mobilità delle Province e delle Città Metropolitane;
- l'art.1, comma 228, della legge n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016) fissa per gli Enti Locali la possibilità di procedere per gli anni 2016-2017 e 2018 ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente corrispondente per ciascun anno ad una spesa pari al 25% del personale cessato nell'anno precedente;
- l'art 3, comma 5, del D.L. 24 giugno 2014 n. 90, convertito con modificazione nella legge 11 agosto 2014 n.114, così come integrato dall'art. 4, comma 3, del D.L. 78/2015 convertito nella legge 125/2015, prevede la possibilità di utilizzare le residue capacità assunzionali del triennio precedente per assunzioni con procedure ordinarie;
- la Corte dei Conti Sez. Autonomie con delibera n. 28/2015 chiarisce che il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. n. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni;
- la Corte dei Conti Sez. Autonomie con delibera n. 25/2017 al punto c)del dispositivo ha affermato che i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti razione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini".
- ancora l'art.1, comma 234, della legge di stabilità 2016 prevede la possibilità per le pubbliche amministrazioni interessate dai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'art.1 della legge 23 dicembre 2014 n.190 di ripristinare le ordinarie capacità assunzionali previste dalla normativa vigente nel momento in cui nel corrispondente

- ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato dalla mobilità reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale “Mobilità.gov”; (in data 13/12/2016 è stata pubblicata sul portale “Mobilità.gov” la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica prot. 66110 del 13 dicembre avente ad oggetto “Assunzioni e mobilità regioni ed enti locali” con la quale si rendeva noto il ripristino delle ordinarie facoltà assunzionali per la Regione Campania);
- il comma 219 della legge di stabilità 2016 prevede nelle more dell’adozione dei decreti attuativi della legge delega Madia sulla riforma della dirigenza pubblica la indisponibilità dei posti dirigenziali delle pubbliche amministrazioni vacanti alla data del 15/10/2015 facendo salvi quelli per i quali alla suddetta data fosse stato avviato il procedimento di reclutamento.
 - alla luce dei combinati disposti della complessa e articolata normativa in materia assunzionale le aliquote del turn-over individuate dal D.L. 24 giugno 2014 n.90, convertito con modificazione nella legge 11 agosto 2014 n.114 vengono integralmente applicate nel 2019, avendo la legge n. 208/2015 (legge di stabilità 2016) introdotto una deroga restrittiva per il triennio 2016-2018.
 - il comma 479 lett. d) della legge di bilancio 2017 n. 232/2016, infine, stabilisce che, a decorrere dal 2018, per i comuni che rispettano il saldo di cui al comma 466, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio nel quale e' rispettato il medesimo saldo, nell'anno successivo la percentuale stabilita al primo periodo del comma 228 dell'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, e' innalzata al 75 al 90 per cento qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.
 - l'art. 7, comma 2 bis del D.L. n. 14/2017, convertito in legge 17/04/2017, n. 48 consente ai comuni virtuosi in regola con il saldo di finanza di ampliare per la Polizia locale il turnover all'80% nel 2017 e al 100% a partire dal 2018 riferite alla spesa di personale della medesima tipologia cessato nell'anno precedente;
 - il decreto legislativo di riforma del testo unico sul pubblico impiego D.Lgs. n. 75 del 2017-approvato dal Governo in attuazione della delega di cui alla Legge n. 124/2015 (la c.d. riforma Madia) dispone il superamento di fatto della dotazione organica, che viene sostituita, nel suo rilievo essenziale, dalla somma del personale in servizio e di quelli di cui viene programmata l'assunzione. Le pubbliche amministrazioni vengono impegnate dalla riforma, a darsi, nel rispetto dei vincoli e dei limiti alle assunzioni, la programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale (che prende il nome di piano triennale dei fabbisogni). Il concetto di dotazione organica viene ad assumere pertanto un connotato di natura sostanziale, per cui la stessa è da considerare aggiornata periodicamente dalla approvazione del piano triennale dei fabbisogni, che peraltro deve essere adottato annualmente. Di conseguenza, l'obbligo di rideterminare con cadenza almeno annuale questo documento e la sanzione del divieto di effettuare assunzioni per le amministrazioni inadempienti, viene superato. Per l'adozione del piano triennale del fabbisogno è previsto il vincolo della informazione preventiva ai soggetti sindacali. Il legislatore prevede altresì l'adozione di specifiche linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica per il piano triennale del fabbisogno del personale, da adottare per Regioni, enti locali e sanità previa intesa in sede di Conferenza Unificata.

Tenuto conto che pertanto il quadro riepilogativo normativo prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

1. abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lett. e), Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
2. abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016, n. 232);
3. abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1- quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
4. abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione ed ha validità triennale;
5. abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e 557- quater, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 così come introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 24 giugno 2014 n. 90 convertito con modificazione nella legge 11 agosto 2014 n.114 correla il limite per il contenimento della spesa del personale al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della citata disposizione (triennio 2011-2013);
6. abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
7. abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
8. abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
9. rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;
10. abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento;

Considerato che:

- con delibera di Giunta Comunale n. 82 del 21/04/2017 avente ad oggetto: "Programmazione del fabbisogno del personale triennio 2017/2019", sono state programmate le assunzioni per il personale a tempo indeterminato per il triennio 2017/2019 distinto per categoria e profili, nonché le assunzioni per il personale a tempo determinato per l'anno 2017, ugualmente distinto per categorie e profili come riportati negli allegati "A" e "B" alla delibera stessa;
- il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, nel quadro della più ampia delega in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, puntando all'obiettivo di ridurre il precariato nella Pa., ha previsto all'art.20, comma 1, che le amministrazioni, al fine di superare il precariato e valorizzare le professionalità acquisite, assumano, a tempo indeterminato, personale non dirigenziale che, alla data di entrata in vigore del decreto stesso, risulti in servizio con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che

- procede all'assunzione e abbia maturato almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni;
- il comma 8 del summenzionato art. 20 prevede, inoltre che le amministrazioni possono prorogare i corrispondenti rapporti di lavoro flessibile con i soggetti che partecipano alle procedure di assunzione a tempo indeterminato, fino alla loro conclusione;
 - alla luce del predetto articolato, pertanto, con delibera n. 170 del 15/09/2017 si stabiliva:
 - di procedere alla stabilizzazione di n. 3 sociologi per il Servizio Ufficio di Piano e n. 8 assistenti sociali per il Servizio Sociale Professionale, in possesso dei requisiti previsti dalla legge modificando l'allegato "A" alla delibera n. 82/2017, programmandone la relativa assunzione, a tempo indeterminato, nel triennio 2018/2020;
 - di prorogare, nelle more delle procedure di cui sopra, i contratti in essere, quale soluzione ponte verso la stabilizzazione, come previsto dal decreto attuativo della Legge Madia.;
 - avendo l'Ente, con delibera consiliare n. 1/2017, dichiarato lo stato di dissesto finanziario, ha inviato, ai sensi dell'art. 243 c. 1 del TUEL 267/2000, le suindicate delibere alla Commissione per la finanza e gli organici degli enti locali ai fini della relativa autorizzazione all'assunzione;
 - la Commissione ha approvato, con decisione n. 154 del 26/09/2017, e successiva n. 176 del 07/11/2017, entrambe le succitate delibere, limitatamente, tra l'altro alla proroga dei rapporti di lavoro a tempo determinato del personale impiegato per il funzionamento dell'Ufficio di Piano e del Servizio Sociale Professionale, (ricompresi nell'Ambito Territoriale B1 – costituito, a seguito dell'emanazione della L. 328/2000 "Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali, dalla Giunta Regionale della Campania, con delibera n. 1824 del 4 maggio 2001 - con Ente Capofila il Comune Benevento);

Rilevato in proposito che

- l'ANCI Nazionale, al fine di supportare i Comuni nell'attuazione delle norme in materia di superamento del precariato, anche alla luce delle novità contenute nella legge di bilancio 2018 (legge 27 dicembre 2017 n. 205), ha predisposto una nota di approfondimento tecnico che, partendo dalla ricostruzione giuridica delle disposizioni in esame, fornisce un orientamento sulle scelte gestionali e organizzative da compiere da parte di Amministratori e operatori locali. Con tale nota, pertanto, nel riprendere i contenuti della circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica, precisa che per raggiungere le finalità dichiarate nel provvedimento, si dà facoltà a ciascuna amministrazione di integrare nel triennio 2018-2020 la propria programmazione dei fabbisogni assunzionali con l'assunzione a tempo indeterminato, attraverso procedure di reclutamento speciale transitorio, del personale in possesso dei requisiti specificati dalla norma. In sintesi l'art. 20 disciplina al primo comma i casi in cui è possibile procedere all'assunzione a tempo indeterminato anche senza una nuova specifica procedura selettiva. Più in particolare, il primo comma, prevede che le amministrazioni possono, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni, e previa indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato il personale non dirigenziale in possesso dei requisiti normativamente previsti;
- la circolare n. 3/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica precisa che:
 - a) ha priorità di assunzione il personale in servizio alla data di entrata in vigore del d.lgs. 75/2017 (22 giugno 2017); tale ultimo criterio, è prioritario rispetto ad altri eventualmente fissati dall'amministrazione per definire l'ordine di assunzione a tempo indeterminato, e per stabilire l'ordine da attribuire a coloro che sono in servizio alla predetta data del 22 giugno 2017;
 - b) sia stato assunto a tempo determinato attingendo ad una graduatoria, a tempo determinato o indeterminato, riferita ad una procedura concorsuale - ordinaria, per

- esami e/o titoli, in relazione alle medesime attività svolte e intese come mansioni dell'area o categoria professionale di appartenenza, procedura anche espletata da amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;
- la sopra richiamata circolare n. 3/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica, precisa ancora, che l'articolo 20 del d.lgs. n. 75/2017 prevede che le procedure di reclutamento speciale ivi previste devono svolgersi in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, del d.lgs. 165/2001 e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria. Tuttavia, nelle more dell'adozione delle linee di indirizzo e di orientamento nella predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, le amministrazioni possono comunque procedere all'attuazione delle misure previste dall'articolo 20 a partire dal 2018, tenendo conto dei limiti derivanti dalle risorse finanziarie a disposizione e delle figure professionali già presenti nella pianta organica. Infatti, secondo quanto previsto dall'articolo 22, comma 1, del d.lgs. 75/2017, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165/2001 del 2001, 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;
 - la legge di bilancio 2018 (l. n. 205/2017), ha introdotto alcune modifiche al succitato art. 20, al fine di renderne compatibile l'applicazione nell'ambito dei processi associativi tra Comuni, e difatti l'art. 1, comma 881, della legge n. 205 del 2017, integra la lettera a) del comma 1 dell'articolo 20 del d.lgs. n. 75 del 2017, chiarendo in particolare come in caso di amministrazioni comunali che esercitino in forma associata funzioni, il requisito sub a) e il requisito sub c) possono ritenersi integrati e maturati anche presso le diverse amministrazioni con i servizi associati. La formulazione ampia utilizzata dal legislatore porta a ritenere che tale possibilità sia attuabile nell'ambito di tutte le forme associative contemplate dal D.Lgs. n. 267/2000 (art. 30 e ss);
 - in relazione al superamento del precariato e alla stabilizzazione già programmata con la delibera n. 170/2017 si rappresenta che il personale da stabilizzare riguarda unità lavorative reclutate attraverso selezione pubblica per titoli e colloquio, in possesso dei requisiti soggettivi previsti dalla riforma Madia da distaccare presso l'Ambito B1 per il funzionamento dell'Ufficio di Piano ed il Servizio Sociale Professionale che costituiscono i livelli minimi organizzativi per l'erogazione di interventi nel settore socio sanitario in attuazione Legge n. 328/2000 e L.R. n. 11/2007, resi nell'interesse anche di altre amministrazioni, comprese nell'ambito B1 di cui Benevento è comune capofila;

Ritenuto, pertanto necessario, al fine di dare attuazione alla stabilizzazione del Personale dell'Ufficio di Piano dell'Ambito B1, di cui il Comune di Benevento risulta essere Ente Capofila, atteso che la delibera di G.C. n. 170/2017 di stabilizzazione prevedeva che il processo avrebbe avuto corso in un triennio, determinare i criteri in base ai quali procedere per individuare 4 unità da stabilizzare per il 2018 (1 tra le 3 sociologhe e 3 tra le 8 assistenti sociali in servizio);

Considerato razionale e non discriminatorio prevedere prioritariamente l'accesso alla stabilizzazione di quel personale, già rientrante nei requisiti di cui all'art. 20, comma 1, del D. Lgs. N. 75/2017, che ha maturato un maggior numero di anni di servizio presso l'Ente e, in caso di parità, di quello avente maggiore età;

Dato atto che:

- l'art. 1, comma 47, della legge 311/2004 prevede che, in vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità', anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità' interno per l'anno

- precedente. Il legislatore dunque pur autorizzando le amministrazioni pubbliche (di tutti i comparti) ad assumere all'esterno, allo stesso tempo legittima gli spostamenti dei dipendenti affinché si realizzi una migliore redistribuzione di risorse umane nei vari enti, senza determinare aumento della spesa pubblica. (per tutte deliberazione della Corte dei Conti, n. 70/2016/SRCPIE/PAR della sezione Piemonte). La conferma della neutralità della spesa per mobilità è ulteriormente precisata dall'art. 14, comma 7, del d.l. 95/2012, il quale chiarisce che *“le cessazioni dal servizio per processi di mobilità, (...) non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over”*, significando che un'uscita per mobilità, non potrà mai essere considerata come cessazione su cui calcolare la capacità assunzionale;
- per analogia anche la spesa relativa al personale utilizzato in posizione di comando esula dall'ambito applicativo della disposizione normativa riferita alle assunzioni flessibili, trattandosi di operazione neutra che non incide sulla spesa pubblica complessivamente sostenuta dagli Enti coinvolti, qualora tali situazioni riguardino personale di ruolo a tempo indeterminato. (Corte dei Conti Sez. Toscana del. 6/2012/PAR; Corte dei Conti Sez. Liguria del. 7/2012/PAR; Corte dei Conti Sez. Calabria del. 6/2012/PAR; Corte dei Conti Sez. Autonomie del. 20/06/2016 n. 23/2016/ PAR; Corte dei Conti Sez. Abruzzo del 181/2016/PAR);
 - nel merito è intervenuta la Corte dei Conti Sez. Autonomie con delibera n. 12/2017, con la quale ha chiarito che la spesa relativa al personale utilizzato in posizione di comando esula dall'ambito applicativo dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'Ente cedente.” Ciò in quanto, il provvedimento di comando non comporta una novazione del rapporto soggettivo del rapporto di lavoro, bensì una modificazione oggettiva del rapporto originario;

TUTTO CIO' premesso, tenuto conto che

- con delibera di G.C.n. 80 del 21/04/2017 si è provveduto a rideterminare la consistenza della dotazione organica dell'Ente per le varie categorie del personale di comparto e per la qualifica dirigenziale operando una riduzione di n. 50 posti rispetto alla previgente dotazione e che la stessa risulta rispettosa del rapporto dipendenti/popolazione, fissato con il DM del 10/04/2017, per gli enti della dimensione demografica del comune di Benevento, in 1/146, determinando, per questo Ente una consistenza dotazionale di n. 410 unità;
- la programmazione del fabbisogno di personale 2017-2019, predisposta nel rispetto di tutti i parametri di virtuosità previsti dalla normativa vigente, è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 82 del 21/04/ 2017;
- il piano triennale straordinario di assunzioni a tempo indeterminato del personale socio sanitario da distaccare presso l'Ambito B1 è stato approvato con deliberazione n. 170 del 15/09/2017;
- in merito alle predette delibere è intervenuta da parte della Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali formale approvazione nella seduta del 26/09/2017 e del 7/11/2017;
- in attuazione della programmazione del fabbisogno di personale 2017-2019, con riferimento alle figure da assumere con contratto a tempo indeterminato, risultano ancora da realizzare tutte le assunzioni previste per l'anno 2018 e alcune delle assunzioni previste per l'anno 2017, come rimodulate nel prospetto sopra riportato;
- le capacità assunzionali a tempo indeterminato per il personale di qualifica dirigenziale e per il personale di comparto relative all'anno 2018 nonché quelle per il personale a tempo determinato sono riportate nei prospetti allegati al DUP, regolarmente trasmesso al Settore gestione economica in data 31/01/2018 prot. n. 11070;

si formulano le seguenti previsioni assunzionali per effetto delle quali l'attuale consistenza organica al 31.12.2017, che tiene conto delle cessazioni dal servizio verificatesi nell'intero anno solare 2017, pari a n.359 unità distribuite per le varie categorie, passa a n. 376 unità come appresso riportato:

qualifica/categoria	Dotazione esistente	assunzioni programmate	profilo	Totale dotazione
Dirigenziale	5	1	dirigente contabile	6 (8)
D	58	10	1-Ingegnere/Architetto	68
			1-Ingegnere/Architetto	
			1-Avvocato	
			1-Sociologo	
			3-Assistente Sociale	
			2-Specialista Vigilanza	
			1-Programmatore	
C1	124	6	3-Istruttore Amm.vo	130
			3-Istruttore Vigilanza	
B3	50			50
B1	72			72
A	50			50
Totale in servizio	359	17	Totale con piano assunzionale	376 (378)

Si precisa che:

- le previsioni assunzionali contemplate nel Piano adottato con il presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione dell'effettivo rispetto dei vincoli richiamati ai successivi punti da parte del Segretario Generale, Dirigente ad interim del Settore Gestione Economica:

- 1) abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lett. e), Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- 2) abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016, n. 232);
- 3) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1- quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
- 4) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione ed ha validità triennale;
- 5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e 557- quater, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 così come introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 24 giugno 2014 n. 90 convertito con modificazione nella legge 11

- agosto 2014 n.114 correla il limite per il contenimento della spesa del personale al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della citata disposizione (triennio 2011-2013);
- 6) rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;
 - 7) abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento;

dando atto che viceversa con riferimento al rispetto dei seguenti parametri:

- la ricognizione annuale delle eccedenze di personale, effettuata ai sensi dell'art. 16 della legge n. 183/2011, con delibera di Giunta Comunale del 14/02/2018, ha evidenziato che presso il Comune di Benevento non risultano eccedenze di personale, fatta salva la necessità di redistribuire in modo ottimale le risorse umane
 - il vigente Piano triennale delle azioni positive del Comune di Benevento è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 106 del 19/05/2017
- Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore per la copertura del turn-over, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente, ed in particolare per i comuni prima soggetti al patto di stabilità ed ora agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale;
- Resta confermata, per quanto innanzi detto, la programmazione delle assunzioni previste con la più volte citata delibera n. 170 del 15/09/2017, approvata dalla Commissione Ministeriale per la finanza e gli organici degli enti locali, previa acquisizione del parere da parte dei Revisori dei conti, con particolare riferimento alla stabilizzazione di n. 3 sociologi per il Servizio Ufficio di Piano e n. 8 assistenti sociali per il Servizio Sociale Professionale, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, programmandone la relativa assunzione, a tempo indeterminato, nel triennio 2018/2020, come da prospetto allegato alla stessa delibera, che si riallega alla presente.
- Relativamente alla costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato si precisa che rientrano nel budget di spesa per il personale a tempo determinato, le spese riconducibili a tutte le assunzioni di personale a tempo determinato, tra cui:
- le spese derivanti per la costituzione di rapporti di lavoro ai sensi dell'art. 110 c. 1. Si chiarisce in proposito che:
 - allo stato si possono costituire n. 2 rapporti a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 c.1 (in caso di disponibilità finanziaria, che nel caso di questo Ente, in stato di dissesto finanziario, incontra gli ulteriori limiti di cui al D.Lgs. n. 267/2000 art. 259) in considerazione delle n. 8 posizioni dirigenziali previste in dotazione. Infatti per effetto della novellazione dell'art. 110 c. 1 del TUEL operata dall'art. 11 comma 1 lett. a) della legge 114/2014 che sostituisce completamente il comma 1 risulta che lo statuto possa prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato, previa definizione nel regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi della quota degli stessi, in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità. Fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, gli incarichi a contratto di cui si discorre, sono conferiti previa selezione pubblica, utilizzando procedure che devono avere natura para concorsuale volta ad accertare, in capo ai

- soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico, ovvero ricorrendo allo scorrimento di graduatorie valide per assunzioni a tempo indeterminato presso lo stesso ente, restando in ogni caso preclusa agli amministratori la scelta basata su criteri di fiduciarità di tipo personale, cd intuitu personae;
- la copertura dei posti di qualifica dirigenziale con contratti a tempo determinato è contemplata dall'art. 40 dello statuto comunale;
 - quanto stabilito nel soprarichiamato art. 110 del TUEL è stato recepito dall'art. 58 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi modificato con la delibera di Giunta Comunale n.69 del 29.04.2016, il quale ha fissato sia la percentuale attribuibile nella misura massima del 30% dei posti di qualifica dirigenziale istituiti, sia la durata del rapporto contrattuale costituito, che non può superare, comunque, il mandato elettivo del Sindaco conferente l'incarico, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 110 comma 3, del D.Lgs. n. 267/2000;
 - Gli incarichi ai sensi dell'art. 110 c. 1, infine, non avendo carattere di eccezionalità e temporaneità, riferendosi a copertura di posti previsti in dotazione organica, non soggiacciono ai vincoli di motivazione nonché della durata massima triennale prevista dall'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni (delibera Corte dei Conti Molise n. 94 del 01/06/2016).
- l'art. 259 del più volte richiamato D.Lgs. n. 267/2000 (Ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato) al c. 6 prevede tra l'altro che la spesa per il personale a tempo determinato deve altresì essere ridotta a non oltre il 50 per cento della spesa media sostenuta a tale titolo per l'ultimo triennio antecedente l'anno cui l'ipotesi si riferisce.

Il Dirigente ad interim
Dott. Alessandro Verdicchio



Il Sindaco, vista la relazione del dirigente di riferimento, propone alla Giunta Comunale:

- a) di approvare il suindicato piano assunzionale e la conseguente dotazione organica;
- b) di prevedere, nelle more del perfezionamento dell'assunzione del dirigente a tempo indeterminato del settore gestione economica, la copertura del posto mediante contratto a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110 c. 1 del TUEL, utilizzando la graduatoria già approvata con determina dirigenziale n. 386 del 30/12/2017 relativa al "Concorso pubblico per titoli ed esami per la copertura di un posto a tempo pieno e indeterminato di un dirigente da assegnare al settore Gestione Economica"

IL SINDACO
Clemente Mastella



PARERI SULLA PROPOSTA:

Art. 49, comma 1, art. 97 comma 2, art.151, comma 4 T.U. N.267/2000

Il sottoscritto Dirigente esprime parer favorevole in ordine alla regolarità tecnica.

Benevento,

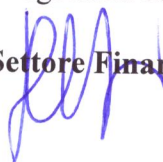
Il Dirigente del Settore



Il sottoscritto Dirigente esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile.

Benevento,

Il Dirigente Settore Finanze ad interim



LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione che precede;

VISTI i pareri favorevoli espressi dai responsabili dei Settori ai sensi dell'art. 49 del TUEL;;
Con voti unanimi

VISTE le attestazioni rese dal Dirigente del Settore Gestione Economica in merito alla sussistenza del rispetto dei vincoli di cui ai punti da 1) a 7) della premessa allegate al presente atto del quale costituiscono parte integrante e sostanziale;

DELIBERA

- 1) Di approvare il piano assunzionale per l'anno 2018 e la relativa dotazione organica del personale così come segue:

qualifica/categoria	Dotazione esistente	assunzioni programmate	profilo	Totale dotazione
Dirigenziale	5	1	dirigente contabile	6 (8)
D	58	10	1-Ingegnere/Architetto	68
			1-Ingegnere/Architetto	
			1-Avvocato	
			1-Sociologo	
			3-Assistente Sociale	
			2-Specialista Vigilanza	
			1-Programmatore	
C1	124	6	3-Istruttore Amm.vo	130
			3-Istruttore Vigilanza	
B3	50			50
B1	72			72
A	50			50
Totale in servizio	359	17	Totale con piano assunzionale	376 (378)

- 2) Di dare atto che:

a) la stabilizzazione per effetto del D.Lgs. n. 75/2017 di n. 1 sociologo e di n. 3 assistenti sociali da distaccare presso l'Ambito B1 per il funzionamento dell'Ufficio di Piano e del Servizio Sociale Professionale per l'erogazione di interventi nel settore socio sanitario in attuazione Legge n. 328/2000 e L.R. n. 11/2007, resi nell'interesse anche di altre amministrazioni, comprese nell'ambito B1 di cui Benevento è comune capofila:

- può avvenire, secondo quanto previsto dall'articolo 22, comma 1, del d.lgs. 75/2017, in sede di prima applicazione, tenendo conto dei limiti derivanti dalle risorse finanziarie a disposizione e delle figure professionali già presenti nella pianta organica, (il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165/2001 del 2001, 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) nelle more dell'approvazione del presente piano.

- ai fini della stabilizzazione del succitato personale, che sarà completata nel triennio 2018/2020, **così come definito nella delibera n. 170 del 15/09/2017, e nella misura indicata nel prospetto alla stessa allegato**, sono fissati i seguenti criteri di priorità
 - essere in servizio alla data di entrata in vigore del d.lgs. 75/2017 del 22 giugno 2017;
 - avere maggiore anzianità di servizio,
 - avere maggiore età anagrafica;
 - b) la spesa per le assunzioni di personale a tempo indeterminato di cui ai prospetti suindicati rientrano nel budget delle capacità assunzionali per l'anno 2018 comprensivo dei resti assunzionali ancora utilizzabili, di cui agli allegati al DUP, che si allegano anche alla presente.
 - c) per i posti relativi al personale di comparto, nella more della conclusione delle operazioni propedeutiche alla copertura dei posti, si potrà fare ricorso all'istituto del comando la cui spesa esula dall'ambito applicativo della disposizione normativa riferita alle assunzioni flessibili, trattandosi di operazione neutra che non incide sulla spesa pubblica complessivamente sostenuta dagli Enti coinvolti, qualora tali situazioni riguardino personale di ruolo a tempo indeterminato.
- 3) Di prevedere, nelle more del perfezionamento dell'assunzione del dirigente a tempo indeterminato del settore gestione economica, la copertura del posto mediante contratto a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110 c. 1 del TUEL, verificando la possibilità di utilizzare la graduatoria già approvata con determina dirigenziale n. 386 del 30/12/2017 relativa al "Concorso pubblico per titoli ed esami per la copertura di un posto a tempo pieno e indeterminato di un dirigente da assegnare al settore Gestione Economica"
 - 4) Di dare atto che della presente programmazione sarà data informazione preventiva ai soggetti sindacali.
 - 5) Di dare atto che in relazione alla stessa sarà acquisito il parere del Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 28/12/2001, n. 448.
 - 6) Di dare atto altresì che la presente programmazione potrà essere attuata solo dopo l'autorizzazione da parte della Commissione Ministeriale per la finanza e gli organici degli enti locali previa acquisizione del parere da parte dei Revisori dei conti.

Con separata unanime votazione **dichiara la presente immediatamente eseguibile**

ALLEGATO

alla delibera n. 170/2017 aggiornato con le modifiche apportate nel piano annuale 2018

**PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI TRIENNIO
2017 - 2020****TEMPO INDETERMINATO**

DESCRIZIONE	SETTORE DESTINAZIONE			
		2018	2019	2020
DIRIGENTE	Amministrativo/contabile	1		
	Tecnico			
	Amministrativo			
CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	2018	2019	2020
"D3"	Ing./Arch.	2	2	
	Avvocato	1		
"D1"	Specialista vigilanza	2	3	
	Assistente sociale	3	3	2
	Sociologo	1	1	1
	Programmatore	1		
"C"	Istruttore Vigilanza	3	4	
	Istruttore Amministrativo	3	1	
"B3"				
"B1"				

ANNO 2018 - ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO

qualifica/categoria	profilo	assunzioni programmate	tipologia assunzione	Costo previsto	Capacità assunzionale	resti assunzionali triennio 2015-2017
Dirigenziale	dirigente contabile	1	concorso	€ 108.979,82	€ 237.259,45	€ 286.024,84
D3	1-Ingegnere	3	concorso previo espletamento delle procedure di mobilità coatta e volontaria	€ 107.727,78	€ 237.259,45	€ 177.045,02
	1-Architetto					
	1-Avvocato					
D1	1-Sociologo	7	concorso previo espletamento delle procedure di mobilità coatta e volontaria	€ 218.610,56	€ 87.966,13	€ 69.317,24
	3-Assistente Sociale					
	2-Specialista Vigilanza					
	1-Analista					
C1	3-Istruttore Amm.vo	3		€ 86.109,96	€ 1.856,17	
	2-Istruttore Vigilanza					

CAPACITA' ASSUNZIONALI 2018 /2020										
anno	a)	b)	c)	d)	e)	f)	g)	h)		
	costo personale cessato	resti assunzionali	costo personale cessato polizia locale	costo personale dirigenziale cessato	capacità assunzionale 2016 ** 25% costo cessati anno 2015	capacità assunzionale 2017 75% costo cessati 2016 (c. 479 legge bilancio 2017)	capacità assunzionale personale dirigenziale 2017 80% costo cessati 2016 (c. 479 legge bilancio 2017)	capacità assunzionale 2018 90% spesa cessati 2017 (c. 479 legge bilancio 2017)+ 100% costo cessati polizia locale 2017	capacità assunzionali 2019 100% costo presumibile cessati anno 2018 (art. 3 C.5 D.L. n. 90) + D.L. 50/2017	capacità assunzionali 2020 100% costo presumibilecessati anno 2018 (art. 3 C.5 D.L. n. 90)+ D.L. 50/2017
2015	€ 344.481,79	€ 8.150,48			=25% x col a) x anno	= 75% x col a) comparto	=80% x col d) dirigenti	= 90% x col a) +100% x col c)		
2016	€ 127.732,49			€ 119.943,18	€ 86.120,45					
2017	€ 231.729,04		€ 28.703,32			€ 95.799,37	€ 95.954,54			
2018	€ 417.971,33							€ 237.259,45		
2019	€ 165.275,92								€ 417.971,33	
2020										€ 165.275,92
						totale 2018		523.284,29		€

**80% spesa cessati 2015 (combinato disposto c. 228 legge bilancio 2016 e c. 5 art. 3 D.L.n. 90/2014 ovvero c. 5 quater art. 3 D.L.n. 90/2014 (100% spesa cessati anno precedente per enti virtuosi)

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio, su conforme attestazione del messo comunale,

CERTIFICA

che copia della presente deliberazione:

- è stata affissa all'Albo pretorio comunale il giorno 6-3-2018 per rimanervi per quindici giorni consecutivi (art. 124, comma 1 del T.U. 267/2000) (N. del Reg. Pubbl.)
- è stata trasmessa in pari data con elenco n.....di prot. ai Capigruppo consiliari (art. 125 comma 2 del T.U. 267/2000);

Li 6-3-2018

Il Messo Comunale
IL CAPO MESSO COMUNALE
(*Francesco MUCCI*)

Il Segretario Generale
Dr.ssa Maria Carmina Cotugno

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

CERTIFICA

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno

- decorsi dieci giorni dalla pubblicazione all'Albo (art. 134, comma 3°, T.U. 267/2000).

Il Segretario Generale

Dr.ssa Maria Carmina Cotugno