

# Allegato 3

## IL PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

### VINCOLI NORMATIVI

In fase di predisposizione del sistema di bilancio del prossimo triennio i vincoli di finanza pubblica sono di particolare impatto per la programmazione del fabbisogno di personale, perché impongono di coniugare la necessità di disporre di una dotazione di risorse umane e competenze in grado di perseguire, oltre le attività e le funzioni istituzionali, i programmi prioritari per questa Amministrazione, con i vincoli stringenti imposti dalla normativa.

Tali vincoli vengono di seguito illustrati in sintesi:

- programmare le politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, ai sensi dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000;
- assicurare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (art. 1 comma 557-315 quater l. 296/2006, così come integrato dal DL 90/2014, convertito nella Legge 214/2014).
- riduzione dell'incidenza della spesa di personale rispetto alla spesa corrente, attraverso una parziale reintegrazione dei cessati e attraverso il contenimento della spesa per lavoro flessibile;
- razionalizzazione e snellimento delle strutture, anche mediante accorpamento di uffici;
- contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa.

In caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione della spesa, agli Enti si applica il divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale (art. 1, comma 557-ter L. 296/2006). Per quanto riguarda l'acquisizione di personale mediante assunzioni con forme di lavoro flessibile, per l'anno 2019 il limite di spesa per gli enti virtuosi è pari al 100% della spesa sostenuta nell'esercizio 2009.

Per quanto riguarda l'acquisizione di personale mediante assunzioni con forme di lavoro flessibile, il limite di spesa per gli enti virtuosi è pari al 100% della spesa sostenuta nell'esercizio 2009;

La normativa in tema di contenimento della spesa pubblica per il personale, nonché in materia di facoltà assunzionale, è rappresentata dalle seguenti principali disposizioni di legge:

Art. 1, commi 557 - 557- <i>quater</i> della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Finanziaria 2007)	Contenimento generale delle spese di personale e, a decorrere dal 2014, contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2012-2013 (per il nostro ente, euro 12.886.222) Contenimento della incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente entro il valore medio del triennio 2011-2013.
Legge di Bilancio – L. n. 208/2015 – L. n. 232/2016- L. 205/2017	Rispetto del pareggio di bilancio e relativa comunicazione alla Ragioneria generale dello Stato
Art. 9, comma 28, del d.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010	Assunzione di personale con lavoro flessibile ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. (Si veda anche deliberazione n. 2/2015 della Sezione Autonomie della Corte dei conti)
Art. 1, comma 479 , lett. d) L. 11/12/2016, n. 232 8legge di Bilancio 2017), modificata dal D.L. 50 /2017	Per i Comuni oltre 1.000 abitanti, il limite per le assunzioni nel 2018 è fissato nel 75% dei risparmi delle cessazioni dell'anno precedente se hanno un rapporto dipendenti popolazione inferiore a quello previsto per gli enti dissestati e/o strutturalmente deficitari dal Decreto Ministro Interno 10.4.2017 o 90% se lasciano anche spazi finanziari inutilizzati inferiori allo 1% delle entrate

	<p>Dal 2014 è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (sezioni di controllo della Corte dei Conti della Campania (68/2017) e della Sicilia (176/2017)).</p> <p>Secondo la Sezione Autonomie della Corte dei Conti, il triennio precedente è dinamico rispetto all'anno in cui si prevede l'assunzione (Deliberazione n. 28/2015), ma questa possibilità può essere utilizzata soltanto per le misure assunzionali previste e non attuate nel medesimo triennio.</p> <p>Esistono discipline derogatorie per la polizia locale e per i servizi educativi. Per la polizia locale il turn-over è pari al 100% delle cessazioni dell'anno precedente.</p> <p>Dal 1° gennaio 2019, in assenza di mutamenti normativi, la percentuale di turn-over salirà al 100% delle cessazioni dell'anno precedente.</p> <p>Nel 2019-2020 si aggiungono le capacità assunzionali per le stabilizzazioni ex articolo 20 DLgs 75/2017</p>
--	--

La facoltà assunzionale è quindi strettamente correlata:

- a) alla disponibilità di risorse economiche a bilancio;
- b) alla sostenibilità finanziaria a regime della relativa spesa;
- c) al rispetto dei parametri in materia di contenimento della relativa spesa previsti dalla legislazione vigente;
- d) al rispetto del pareggio di Bilancio;

Nella seguente tabella si evidenziano i margini di disponibilità della spesa di personale rispetto al limite normativo:

### EVOLUZIONE SPESA DI PERSONALE

Componenti considerate ex art. 1 c. 557 L. Finanziaria 2007

Anno	spesa	Rapporto con spesa corrente
2011	€ 7.388.960,04	
2012	€ 7.296.035,38	
2013	€ 7.284.347,52	
Media 2011/2013	€ 7.323.114,31	Anno 2015 - 28,58% -

Evoluzione della spesa del Personale nel triennio 2018-2020

2018	€ 6.874.459,86	
2019	€ 7.308.030,74	
2020	€ 7.308.030,74	

### CONSISTENZA DEL PERSONALE

Le misure di contenimento degli organici e della spesa del personale, progressivamente, adottate dal legislatore nazionale, hanno ovviamente influito anche sulla consistenza dell'organico del personale del

Consistenza del personale comunale a tempo indeterminato suddiviso per CCNL e categoria di inquadramento alla data del 01.01.2019:

Settore/Servizio	Categoria di accesso B1	Categoria di accesso B3	Categoria C	Categoria di accesso D1	Categoria di Accesso D3	Dirigenti
Settore Servizi Strategici e Servizi alle persone	7	6	37	18	1	1
Settore Finanziario	--	0	11	2	--	--
Settore Servizi Territoriali e Suape	1	2	11	4	--	1
Settore Lavori Pubblici Manutenzioni e Aree Interne	2	16	7	10	1	1
Settore Ambiente	--	5	2	7	--	1
Servizio Polizia Municipale	--	--	20	4	1	--
<b>Totale</b>	<b>10</b>	<b>29</b>	<b>89</b>	<b>45</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

Nel triennio 2019-2021 si provvederà all'adeguamento dei profili professionali come peraltro previsto dal nuovo CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018

La dinamica naturale e la cessazione darà luogo al seguente impatto sulla consistenza del personale, nel corso del triennio 2019/2021 sono programmate le seguenti cessazioni dal servizio:

- n. 5 nel 2019 ;
- n. 8 nel 2020;
- n. 8 nel 2021;

per un totale di n. 21 cessazioni sui n. 180 dipendenti a tempo indeterminato in servizio nell'ente alla data odierna, suddivise fra i seguenti profili professionali e settori di assegnazione

- N. 1 Collaboratore Tecnico – Settore Ambiente;
- N. 4 Collaboratori amministrativi
- N. 5 Agenti di Polizia Municipale;
- N. 3 Istruttori Amministrativi;
- N. 1 Coordinatore Pedagogico
- N. 4 Istruttore direttivo amministrativo
- N. 1 Funzionario Amministrativo
- N. 1 Dirigente
- N. 1 Giornalista

## INTERVENTI EFFETTUATI

Pur con tutti vincoli e le criticità tipiche dell'attuale momento storico l'Amministrazione ha perseguito una politica del personale tendente alla razionalizzazione e riorganizzazione generale attuata con deliberazioni di Giunta Comunale n. 146 del 07.10.2015, n. 142 del 29.06.2017 e 12 del 18.01.2018 alle cui parti descrittive si rinvia;

Con deliberazioni di G.C. n. 32 del 15.02.2018, n. 53 del 12.03.2018 e n. 116 del 14.06.2018. è stata aggiornata la programmazione triennale del personale per gli anni 2018/2021 ed il piano delle assunzioni 2018. Prioritariamente si è proceduto tramite avvisi di mobilità esterna, nonché per assunzione attraverso scorrimento delle graduatorie in essere e per trasferimento diretto, come previsto disposizioni legislative vigenti. Nell'anno 2018 sono state effettuate le seguenti assunzioni di personale:

n. 2 stabilizzazione di precari, tramite procedura di reclutamento speciale ex art. 20, c. 1 del D.Lgs. n. 75/2017, previo esperimento di procedura di mobilità obbligatoria, relativamente alla cat. C, con profilo professionale di istruttore tecnico-geometra, a tempo pieno, da destinare al Settore Servizi Territoriali e Suape e alla cat. B1, con profilo professionale di Esecutore tecnico Elettricista, a tempo pieno, da destinare al Settore Lavori Pubblici, Manutenzioni e Aree Interne;

n. 2 assunzioni, di cat. D1 e profilo professionale di istruttore direttivo tecnico, a tempo pieno, da destinare al Settore Lavori Pubblici, Manutenzioni e Aree Interne, mediante assunzione dall'esterno tramite scorrimento di graduatoria, previo esperimento delle procedure di mobilità previste dalla normativa vigente;

n. 2 assunzioni, di cat. C e profilo professionale di istruttore amministrativo, a tempo pieno, mediante assunzione dall'esterno tramite scorrimento di graduatoria, previo esperimento delle procedure di mobilità previste dalla normativa vigente;

n. 1 assunzione, di cat. B3 e profilo professionale di collaboratore tecnico-autista MOC, in part time (27 ore settimanali), , mediante assunzione dall'esterno tramite scorrimento di graduatoria, previo esperimento delle procedure di mobilità previste dalla normativa vigente;

trasformazione, laddove possibile, dei comandi già attivati in trasferimenti tramite procedura di mobilità volontaria.

programmazione ulteriori comandi e assunzioni a tempo determinato nel rispetto della normativa vigente in materia.

Nella predetta programmazione, tra le altre cose, si dava atto della carenza di personale in servizio stimata nel 20% in meno rispetto alle esigenze rilevate.

La predetta carenza verrà ulteriormente aggravata nei prossimi anni per effetto dei seguenti pensionamenti programmati nel triennio 2019/2021:

Anno	Categoria
2019	D1
2019	C
2019	C
2020	D1
2020	C
2020	C
2020	D1
2020	B3
2021	C
2021	B1
2021	Dirigente

L'attivazione di assunzioni sia a tempo determinato che indeterminato (comandi, stabilizzazioni, scorrimenti graduatorie, procedure concorsuali etc.) nel triennio 2019/2021, oltre che l'attivazione di procedure per la valorizzazione del personale interno, verranno programmate per le categorie ed i profili che verranno ritenuti prioritari anche in relazione alle esigenze rappresentate dai dirigenti comunali.

La programmazione del fabbisogno del personale è soggetta in ogni caso ai vincoli normativi imposti dalla normativa in materia di personale oltre che alla compatibilità con le esigenze del bilancio comunale nel medesimo periodo di riferimento.

Nel corso dell'anno 2019 verranno attivate le seguenti procedure di assunzioni a tempo indeterminato delle seguenti unità lavorative, prioritariamente si procederà tramite avvisi di mobilità esterna, nonché per assunzione attraverso scorrimento delle graduatorie in essere o utilizzo graduatorie di altri Enti e per trasferimento diretto, come previsto disposizioni legislative vigenti:

- N. 1 Istruttore amministrativo-contabile cat. C a tempo pieno ed indeterminato - Settore Servizi Strategici e alle Persone - Ufficio del Giudice di Pace;
- N. 1 Istruttore direttivo amministrativo-contabile cat. D a tempo pieno ed indeterminato – Servizio Organizzazione e Servizi Strategici - Ufficio Gare;
- N. 1 Istruttore amministrativo-contabile cat. C a tempo pieno ed indeterminato – Servizio Organizzazione e Servizi Strategici Ufficio Stato Civile;
- N. 1 Istruttore amministrativo-contabile cat. C a tempo pieno ed indeterminato – Settore Ambiente;
- N. 1 Agente Polizia Municipale cat. C a tempo pieno ed indeterminato – Servizio Polizia Municipale;
- N. 1 Istruttore amministrativo-contabile cat. C a tempo pieno ed indeterminato – Settore Servizi Territoriali e Suape – Ufficio Commercio;
- N. 1 Collaboratore tecnico – autista MOC cat. B3 trasformazione orario di lavoro da tempo parziale a tempo pieno (da 27 ore settimanali a 36 ore settimanali);
- N. 1 Dirigente a tempo pieno ed indeterminato – Settore Finanziario;

#### PRIORITA' E CRITICITA'

Annualmente viene effettuata dai dirigenti, ciascuno per la propria area di competenza, la ricognizione di cui all'art. 33 del D.lgs. 165/2001 (modificato dall'art. 16 L. n. 183/2011).

Da quanto attestato dai dirigenti, non risultano, in relazione alle esigenze funzionali, eccedenze di personale nelle varie categorie e profili professionali che rendono necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale.

Gli stessi dirigenti presentano annualmente richieste di fabbisogno di personale che risultano ricorrentemente superiori agli spazi assunzionali e alle risorse finanziarie disponibili. Tale situazione crea alcune disfunzioni e criticità nell'erogazione dei servizi dovuti da parte dell'Ente.

#### INDIRIZZI PER LE POLITICHE OCCUPAZIONALI NEL TRIENNIO

Il perseguimento degli obiettivi prioritari dell'Ente deve necessariamente trovare ogni possibile sostegno nelle opportunità che, pur in tale quadro di contenimento delle spese, la normativa esistente comunque offre alle amministrazioni pubbliche. L'esigenza di sfruttare ogni possibile margine occupazionale offerto dalla vigente legislazione pone in evidenza la necessità di puntare su soluzioni programmatiche di ampio respiro, nel più ampio quadro della pianificazione assunzionale. Al riguardo, tuttavia, occorre evidenziare che, in considerazione della recente evoluzione normativa e degli stretti margini di azione consentiti in materia di assunzioni, ai fini della predisposizione della programmazione dei fabbisogni 2019/2021, si rende necessario valutare attentamente le esigenze funzionali dell'ente.

In coerenza con le precedenti considerazioni e attesi i programmi strategici, nel triennio si investirà

principalmente sulle seguenti direttrici:

- 1) garantire il raggiungimento degli obiettivi previsti nei documenti di programmazione, nel rispetto delle priorità indicate dall'amministrazione;
- 2) pianificare il fabbisogno di personale ispirandosi ad un modello organizzativo dinamico e flessibile, rispondente alle priorità di cui sopra e alle modificazioni in termini di domanda di servizi provenienti dalla cittadinanza;
- 3) pur rispettando appieno i limiti relativi al contenimento della spesa, provvedere al reclutamento con tutte le forme possibili qualora ritenute di volta in volta essenziali per il buon funzionamento dell'Ente.

Si porrà attenzione a non depotenziare la struttura comunale ricercando personale in possesso di competenze giuridiche e amministrativo-contabili, nonché informatiche, sia per compensare il consistente calo di personale a seguito delle numerose cessazioni intervenute negli ultimi anni che per fronteggiare l'evoluzione normativa, sempre più complessa, e per sostenere il processo di innovazione, semplificazione delle regole e delle procedure attraverso processi di dematerializzazione e digitalizzazione.

Alle necessità segnalate dai dirigenti si cercherà inoltre di dare risposta tramite:

- riorganizzazioni interne dei servizi;
- procedure di mobilità interna;
- trasferimento di personale tramite l'istituto della mobilità volontaria prevista dall'art. 30 del D.Lgs 165/2001, per la quale è confermata dalla Corte dei Conti l'applicabilità dell'art. 1 comma 47 della L. 311/2004, purché il passaggio di personale avvenga tra enti soggetti a limitazioni di spesa e nei limiti di contenimento della spesa previsti dalle disposizioni di legge;
- assunzioni di personale con contratti di lavoro flessibile nei limiti consentiti dalle norme vigenti;
- convenzioni per l'utilizzo condiviso di personale di altri enti;
- comandi;
- procedure di esternalizzazioni.

La programmazione di dettaglio delle assunzioni e delle modalità di reperimento sarà oggetto di apposito e successivo provvedimento di approvazione del Piano annuale delle assunzioni.

Si precisano, infine, gli strumenti di cui l'Amministrazione si avvarrà per reperire le risorse umane:

- passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse (art. 34-bis D.Lgs 165/01 e art. 30);
- Utilizzo di graduatorie già in essere;
- contratti di lavoro ex art. 90 del D.Lgs 267/000;
- utilizzazione in assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni

#### RISORSE VARIABILI PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Le esigenze di continua razionalizzazione esposte nei paragrafi precedenti richiedono anche uno sforzo di incentivazione dell'incremento di produttività richiesto ai dipendenti, sia pure entro i limiti dei vincoli di finanza pubblica e della normativa contrattuale.

L'Amministrazione potrà ricorrere, nel triennio di riferimento, all'integrazione delle risorse variabili per la contrattazione decentrata, ricorrendo agli specifici istituti contrattuali nel limite delle spese di personale e di disponibilità di bilancio e nel rispetto delle condizioni stabilite dalla normativa vigente, senza che ciò implichi la modifica al presente documento di programmazione.

Le disponibilità complessive degli incentivi alla produttività dovranno essere espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità dei servizi erogati nonché all'attivazione di progressioni economiche orizzontali per il personale dipendente nell'ottica della valorizzazione delle professionalità e del merito.

La Politica sulle risorse decentrate nel triennio 2019-2021 dovranno essere allineate alle nuove disposizioni contrattuali contenute nel CCNL 21.05.2018 Funzioni Locali.