Allegato A) alla deliberazione di G.C. n. 24 del 09/03/2017

PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
ANNI 2017, 2018, 2019
*****
PIANO OCCUPAZIONALE 2017

1. PREMESSA

L'art. 91, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, 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 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 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale.

2. RICOGNIZIONE DEGLI ATTI PRECEDENTI

La dotazione organica vigente è stata approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 98 del 20/09/2016, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto: "Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2016/2018 ex art. 91 decr. leg.vo 267/2000 e s.m.i. – Modificazioni – Piano occupazionale 2016";

3. PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Quadro normativo:

La formazione del piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2017/2019 è disciplinata dalle seguenti norme:

- art. 16 comma 1 del decr.-legge n. 113 del 24/06/2016, convertito in legge con modificazioni dalla legge n. 160 del 07/08/2016, in base al quale la facoltà assunzionale a decorrere dal 2017 è fissata al 75% nei Comuni con popolazione inferiore a 10.000 abitanti, in presenza del rispetto del rapporto medio dipendenti/popolazione, di cui al decreto Ministro dell'Interno in data 24/07/2014;
- art. 1 comma 479 della legge n. 232 in data 11/12/2016, che fissa al 75% la percentuale di turn over per un Comune –come San Benigno C.se- che registri un rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente inferiore al rapporto medio nazionale, indicato per classe demografica di appartenenza;

Dal combinato disposto delle norme di legge sopra citate, si deduce che un Comune appartenente alla fascia demografica di San Benigno C.se nel triennio 2017-2018-2019 può assumere nella misura del 75% della spesa relativa alle cessazioni dell'esercizio precedente, illustrate negli allegati prospetti relativi ai calcoli delle facoltà assunzionali suddivisi per esercizio.

Il decreto del Ministro dell'Interno in data 24/07/2014, concernente i "Rapporti medi dipendenti-popolazione per il triennio 2014-2016", per la fascia demografica cui appartiene San Benigno C.se (da 5000 a 9999 abitanti), che al 31/12/2016 registrava 5987 abitanti, prevede un rapporto medio pari a 1/151.

Dato atto che i dipendenti del Comune di San Benigno C.se al 31/12/2016, tenendo conto delle vigenti facoltà assunzionali, erano pari a n. 19 unità, scaturisce un rapporto dipendenti-popolazione pari a 1/315, palesando in tal modo l'esiguità del numero dei dipendenti del nostro Comune in riferimento alla media nazionale.

A completamento del vigente quadro normativo, va specificato che l'assunzione per mobilità, ai sensi del comma 47 dell'articolo unico della legge n. 311/2004 e s.m.i., ad oggi vigente, è esclusa dai vincoli del *turn over*, nel rispetto comunque delle seguenti precisazioni:

- l'eventuale assunzione di un'unità di personale, mediante mobilità finanziariamente neutra ai sensi dell'art. 30 del TUPI (decr. leg.vo n. 165/2001 e s.m.i.), non incide sulla capacità assunzionale dell'Ente, purché effettuata tra Enti sottoposti alle limitazioni in materia di assunzioni ed appartenenti a Regioni in cui vi è stato il ripristino delle ordinarie facoltà assunzionali in seguito alla ricollocazione di oltre il 90% del personale in esubero delle Province;
- in ogni caso, il reclutamento di personale esterno resta, comunque, subordinato al previo infruttuoso esperimento della procedura di mobilità ex art. 30 del decr. leg.vo n. 165/2001 e s.m.i..

Sono escluse dai limiti le categorie protette, nei limiti delle percentuali d'obbligo, che alla data odierna il Comune di San Benigno Canavese continua a rispettare.

4. RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

L'art. 33 del decr. leg.vo n. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della legge n. 183/2011, impone a tutte le Amministrazioni pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria.

Allo stato attuale, per quanto attiene la situazione finanziaria, l'Ente ha rispettato tutti i vincoli di spesa previsti dalle recenti disposizioni normative (patto di stabilità, rapporto spese di personale su spese correnti, riduzione della spesa di personale), pertanto la ricognizione viene effettuata in relazione alle esigenze funzionali dell'Ente.

Alla data odierna, si ritiene di non rilevare situazioni di soprannumero, anzi, di segnalare carenze importanti in seguito ai pensionamenti che ci saranno nel corso del triennio.

5. PIANO DELLE ASSUNZIONI 2017/2019 E PIANO OCCUPAZIONALE 2017

Il quadro normativo, che ha delineato il legislatore negli ultimi anni, sta rendendo difficoltoso per il Comune di San Benigno C.se procedere al ripristino delle cessazioni conseguenza del fisiologico *turn over*, che dovrebbe conseguire ai pensionamenti.

In quest'ottica, l'Amministrazione ritiene più opportuno programmare la spesa di personale per il triennio 2017-2019 in modo da conservare il più possibile le facoltà assunzionali in capo all'Ente, privilegiando dunque assunzioni *part time*, da far poi "crescere" nel tempo; qualora si dovessero verificare delle vere e proprie "emergenze" e nel caso in cui la legislazione lo consentisse, si prenderebbero in considerazione assunzioni a tempo determinato o con forme di lavoro flessibile, come recentemente accaduto in riferimento alla prolungata assenza di un dipendente assegnato ai servizi amministrativi.

Nel 2016 si sono registrate le seguenti cessazioni dal servizio:

- n. 1 Collaboratore professionale amministrativo – categ. B6 – per limiti di servizio;
- n. 1 Operaio altamente specializzato e/o Autista scuolabus - categ. B4 – per limiti di età.

Nel 2017 si sono realizzate o stanno per verificarsi le seguenti cessazioni:

- n. 1 Operaio altamente specializzato e/o Autista scuolabus – categ. B3 – risoluzione per inidoneità;
- n. 1 Collaboratore professionale/Assistente tecnico – categ. B6 – per limiti di età.

Nel 2018 si prevedono le seguenti cessazioni:

- n. 1 Istruttore Amministrativo – categ. C4 – per limiti di servizio;
- n. 1 Istruttore Amministrativo – categ. C5 – per limiti di servizio.

Per l'anno 2017 l'Amministrazione intende procedere come segue, dopo aver effettuato con esito negativo le comunicazioni al Dipartimento della Funzione Pubblica ed al settore Politiche del Lavoro della regione Piemonte e dopo aver esperito bandi di mobilità volontaria:

- assunzione di n. 1 Istruttore amministrativo *part time* 18 ore settimanali – categ. C1 attingendo da graduatoria vigente di altro Ente, subordinatamente all'ulteriore verifica di indisponibilità di soggetti inseriti nella graduatoria del nostro Comune;
- assunzione di n. 1 Operaio specializzato *part time* 20 ore settimanali – categ. B1 tramite richiesta di invio a selezione di personale da parte del Centro per l'Impiego;
- Istruttore amministrativo categ. C1 *part time 20 ore*, assunto in data 30/12/2016: aumento del tempo-lavoro da 20 a 32 ore settimanali (*part time* 88,89%);

Per l'anno 2018 si ipotizza la trasformazione dell'attuale posto di Collaboratore professionale/Assistente tecnico – categ. B3 in Istruttore Geometra – categ. C1 – *part time* 18 ore e l'assunzione di un ulteriore Istruttore amministrativo *part time* 18 ore, quest'ultimo nel caso in cui non si riuscissero a coprire con mobilità i posti che si renderanno vacanti nel 2018; i resti assunzionali residui verranno utilizzati per aumentare le ore di lavoro del personale *part time*.

Allo scopo poi di non sopprimere ulteriori posti nella dotazione organica vigente, si ipotizza la copertura dei seguenti nell'anno 2019 tramite bandi di mobilità esterna:

cat.	n. posti	profilo	Settore	modalità di assunzione	Data assunzione prevista
C	1	Istruttore amministrativo	Ammin.	Mobilità	31/12/2018
C	1	Agente Polizia Municipale	PM	Mobilità	31/12/2019
B3	1	Operaio altamente specializzato e/o autista scuolabus	Tecnico	Mobilità	31/12/2019

Assunzione di personale appartenente alle categorie protette.

In materia trova applicazione la legge 12/3/1999, n. 68. Rispetto al numero dei posti da riservare alle categorie protette, ai sensi dell'art. 3 c. 1 lett. c), alla data del presente atto risulta coperto il posto previsto.

Si dà atto che le assunzioni relative alle categorie protette e le relative spese sono escluse dai limiti di cui all'art. 1, comma 557 della legge 296/06 (rif. Circolare Ministero dell'economia e delle finanze n. 9 del 28/2/2006).

6. TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Si rimanda agli specifici atti deliberativi in materia.