



# Comune di Terrapetrona

Provincia di Macerata

## COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**N. 24 del Reg. Data 25-02-2020**

**Oggetto: PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) PER IL TRIENNIO 2020-2022.**

L'anno duemilaventi , il giorno venticinque del mese di febbraio alle ore 19:00, nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, la Giunta municipale si è riunita con la presenza dei signori:

<b>PINZI SILVIA</b>	<b>SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>AMICI ABBATI MARIA BEATRICE</b>	<b>VICE SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>BORRI MICHELE</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>A</b>

Assegnati numero 3 In carica numero 2 Presenti numero 2  
Assenti numero 1

Partecipa in qualità di segretario verbalizzante il Segretario comunale signor APPIGNANESI GIULIANA

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza il Signor PINZI SILVIA nella sua qualità di SINDACO ed invita la Giunta Comunale alla discussione dell'oggetto su riferito.

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione hanno espresso parere favorevole ai sensi dell'art. 49 del D. Lgvo 18/08/2000 n. 267:

- il responsabile del servizio interessato per quanto concerne la regolarità tecnica;
- il responsabile del servizio finanziario per quanto concerne la regolarità contabile;

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

*«2. 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, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;*

*3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»;*

Dato atto che in esecuzione delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001 occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati anche al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

Viste in tal senso le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

Visto il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2019 – 2021 approvato con propria delibera n. 109 del 23/10/2019 e succ. modifiche;

Visto il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2020 – 2022 come allegato al DUP 2020-2022 approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 37 del 29/10/2019;

Ricordato che per il 2019 si è provveduto, come previsto nel piano triennale

2019 – 2021, alla seguente assunzione di personale:

-n. 1 unità di Categoria B3 profilo professionale “Autista-operaio specializzato-conduttore macchine operatrici complesse” part-time 18 ore settimanali;

Vista la Delibera della Corte di Conti Campania n. 20/2014/PAR secondo la quale “.....un mero aumento orario non integra “nuova assunzione” e quindi non fa scattare la soggezione ai “limiti e divieti” alle stesse, semprechè ciò non si traduca in una mera manovra elusiva dei ridetti limiti alla capacità giuridica aventi razionalità finanziaria (SRC Sardegna n. 67/2012/PAR e SRC Lombardia n. 462/2012/PAR) ....;

Vista la Delibera della Corte dei Conti Sez. delle Autonomie n. 4/SEZAUT/2019/QMIG relativa ai “Limiti assunzionali e corretta applicazione dell’art. 1, comma 562, legge 296/2006, per gli enti di piccole dimensioni” secondo la quale “

“.....Conseguentemente, purché permanga l’invarianza della spesa e, cioè, venga rispettato il tetto sostenuto nell’anno 2008 per il personale e nel rispetto di tutte le altre disposizioni normative che disciplinano l’assunzione presso le amministrazioni pubbliche, il parametro stabilito nel secondo periodo del comma 562 dell’art. 1 della legge n. 296/2006, in base al quale gli enti “possono procedere all’assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno”, può ritenersi rispettato anche quando, a fronte di un’unica cessazione a tempo indeterminato e pieno, l’Ente, nell’esercizio della propria capacità assunzionale, proceda a più assunzioni a tempo parziale. Ovviamente, per mera completezza, deve osservarsi che il rispetto dell’invarianza della spesa impone che, nel caso di assunzioni a tempo parziale a fronte di unica cessazione a tempo pieno, le prime non dovrebbero, nel tempo, essere liberamente trasformate a tempo pieno. Si fa presente in proposito che l’art. 3, comma 101, della legge n. 244/2007, nello stabilire che “i dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione” subordina tale diritto alla “condizione che vi sia la disponibilità del posto in pianta organica”, (da intendersi oggi nei termini di cui alla riforma del pubblico impiego di cui appresso) ed al “rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni”. L’approdo ermeneutico sin qui delineato appare in linea anche con l’intervenuto superamento, e conseguente trasformazione, della “vecchia” pianta organica operata dal DM 8 maggio 2018 -attuativo della riforma del pubblico impiego di cui al d.lgs. n. 75/2017 - recante le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche” emanate al fine precipuo di orientare le amministrazioni pubbliche alla predisposizione dei predetti piani, secondo le previsioni di cui agli artt. 6 e 6 ter del d.lgs. n. 165/2001, come novellati dal richiamato d.lgs. n. 75/2017. Sebbene non vengano meno i vincoli assunzionali già previsti, la valorizzazione del piano del fabbisogno a scapito della dotazione organica (concetto introdotto dall’art.6 del d.lgs n.165/2001, come modificato dall’art.4 del d.lgs. n. 75/2017), costituisce, tuttavia, uno degli elementi che più caratterizzano la riforma, nell’ambito della quale quest’ultima non viene meno ma diventa una conseguenza delle scelte compiute dalle amministrazioni nel piano del fabbisogno, strumento dinamico e flessibile e, altresì, modificabile sulla scorta delle esigenze dell’ente (Linee di indirizzo, cap. 2, par. 2.1)..... Pertanto, le amministrazioni, all’interno del limite finanziario massimo (spesa potenziale massima), “ottimizzando l’impiego delle risorse pubbliche, perseguendo obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e

qualità dei servizi ai cittadini mediante l'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale (in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le apposite linee di indirizzo) possono procedere all'eventuale rimodulazione della dotazione organica in base ai fabbisogni programmati "garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione".

Visto l'art. 33 del DL. 34/2019 che ha modificato le modalità di calcolo delle capacità assunzionali dei Comuni. I suddetti limiti, da applicare dal 2020, saranno definiti con apposito Decreto Ministeriale in corso di predisposizione.

Pertanto il programma triennale dei fabbisogni del personale per il triennio 2020 - 2022 allegato è da ritenersi provvisorio.

Considerato che risulta necessario prevedere nel Piano Fabbisogno di Personale per l'anno

Rilevato che ai sensi di tale normativa gli enti locali sotto i mille abitanti sono tenuti a rispettare una duplice condizione per procedere ad una nuova assunzione: la cessazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato nell'anno precedente a quella in cui si intende procedere al turn over e il rispetto del tetto di spesa complessivo sostenuta per il personale nell'anno 2008;

Visti:

- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti in essere;
- l'art. 1 comma 719 e 723 della legge 208/2015, che impongono il rispetto delle disposizioni relative ai saldi di finanza pubblica (pareggio di bilancio) come condizione necessaria per le assunzioni;
- l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;

Dato atto che:

- il testo vigente dell'art. 1, c. 562, L. n. 296/2006 considera l'anno 2008 quale riferimento temporale da assumere per il calcolo del tetto di spesa;
- la norma in oggetto pone due tipologie di limiti alle spese di personale degli enti non soggetti a patto nel 2015:
  - a) un limite di spesa che non può superare il corrispondente ammontare delle spese di personale sostenute nell'anno 2008, al netto degli oneri dei rinnovi contrattuali;
  - b) un limite numerico per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, che possono essere disposte nel limite delle cessazioni intervenute nell'anno precedente;

Visti i prospetti:

- A: Dotazione organica aggiornata con le modifiche apportate con il presente atto, situazione personale cessato e assunzioni programmate;
- B. Prospetto di calcolo del limite di spesa del personale 2008;

- C: Verifica della coerenza delle spese di personale per l'anno 2020 con il limite di spesa dell'anno 2008;

Dato atto che la spesa del personale per l'anno 2020 è coerente con il limite di spesa dell'anno 2008;

Visti i pareri forniti dalle Corti dei conti e in particolare:

- Sezioni riunite in sede di controllo, delibera n. 52/CONTR/2010, la quale ha chiarito che il limite al *turn-over* calcolato sulla spesa dei cessati si applica solamente agli enti soggetti a patto, mentre per gli enti non soggetti a patto resta fermo il limite numerico delle assunzioni previsto dall'art. 1, comma 562, L. n. 296/2006;
- Sezioni riunite in sede di controllo, delibera n. 3/CONTR/2011, la quale ha chiarito che le cessazioni utili ai fini del *turn-over* sono tutte quelle non ricoperte a partire dall'anno 2006;
- Sezione autonomie, delibera n. 14/AUT/2011 in merito alle modalità di consolidamento della spesa di personale delle società partecipate con la spesa dell'ente;

Visti:

- l'art. 16 della L.183/2011 che dispone l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 48, comma 1, del D.lgs.198/2006 che dispone il divieto di assunzione a qualsiasi titolo in caso di mancata adozione del piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità;

Preso atto che:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale, e tale ricognizione ha dato esito negativo;
- è stato adottato il piano triennale delle azioni positive;
- l'ente non era soggetto al Patto di Stabilità interno per l'anno 2015 ed ha rispettato gli obiettivi del pareggio di bilancio per l'anno 2016, 2017 e 2018;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- l'ente è rispettoso degli obblighi sanciti dall'articolo 9 comma 1 quinquies del dl 113/2016.

Dato atto che la dotazione di personale in essere nell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

Considerato che la dotazione organica allegata alla presente deliberazione si muove in coerenza con le linee guida sui fabbisogni di personale (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018) in termini di rispetto dei vincoli finanziari (punto 2.2 delle linee di indirizzo);

Acquisito il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 239 D.Lgs 267/2000;

Con voti favorevoli e unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge;

**DELIBERA**

La premessa narrativa forma parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;

1) Di approvare il piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022;

2) Di provvedere conseguentemente ad approvare le seguenti prospetti aggiornati con le suddette modifiche:

- A: Dotazione organica aggiornata con le modifiche apportate con il presente atto, situazione personale cessato e assunzioni programmate;
- Spesa del personale anno 2008;
- Verifica coerenza spesa del personale 2020 con il limite 2008.

3) Di riservarsi la possibilità di modificare ed integrare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali nonché in relazione all'incremento delle possibilità di spesa con le quote delle economie originate dalle cessazioni di personale.

4) Di trasmettere copia della presente deliberazione alle RSU e alle OO.SS.

5) Di provvedere alla comunicazione dell'adozione del presente atto, mediante trasmissione in elenco, ai capigruppo consiliari contestualmente all'affissione all'albo, secondo quanto stabilito dall'art. 125 del D. Lgvo 18/08/2000 n. 267.

6) Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile con separata votazione unanime e palese resa per alzata di mano, ai sensi dell'art. 134, 4<sup>a</sup> comma, del D. Lgvo 18/08/2000 n. 267.

---

**SEDUTA DI GIUNTA COMUNALE DEL 25-02-20 ATTO N. 24**

---

OGGETTO PROPOSTA:  
PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) PER IL TRIENNIO  
2020-2022.

---

ART. 49 DEL D. LGVO 18/08/2000 N. 267

---

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Si esprime parere **Favorevole** in ordine alla regolarità **TECNICA** della proposta.

Il Responsabile del servizio  
F.to **Girolami Luigino**

**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

Si esprime parere **Favorevole** in ordine alla regolarità **CONTABILE** della proposta.

Il Responsabile del servizio  
F.to **Girolami Luigino**

Il presente verbale viene sottoscritto come segue:

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to APPIGNANESI GIULIANA

SINDACO  
F.to PINZI SILVIA

---

Copia conforme all'originale, in carta libera, da servire per uso amministrativo.

Dalla Residenza Municipale li 06-03-20

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

---

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

**ATTESTA**

che la presente deliberazione:

E' stata affissa all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi:

dal 06-03-20 al 21-03-20,  
come prescritto dall'art. 124 del D.Lgvo 18/08/200 n. 267, senza reclami.

E' stata comunicata, con lettera n. 1404, in data 06-03-20  
ai signori capigruppo consiliari così come prescritto dall'art. 125 del D. Lgvo  
18/08/2000 n. 267.

**CHE LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' DIVENUTA ESECUTIVA**

il giorno 25-02-20:

[ ] perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4);

[ ] decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3);

Dalla Residenza Municipale li 25-02-20

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
APPIGNANESI GIULIANA

---