



Comune di Sarnano

Provincia di Macerata

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 60 del 04-04-2019

OGGETTO: ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019-2021.

L'anno **duemiladiciannove** il **quattro** del mese di **aprile** alle ore **19:30**, in Sarnano nella solita sala delle adunanze del Comune, si sono riuniti, a seguito di regolare invito, i componenti della Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

CEREGIOLI FRANCO	SINDACO	P
CENSORI STEFANO	VICE SINDACO	P
PIERGENTILI LUCA	ASSESSORE	P
INNAMORATI STEFANIA	ASSESSORE	P
PESCI FLORIANA	ASSESS. ESTERNO	P

Presenti N. 5

Assenti N. 0

Assiste il Dr. GIULIANA SERAFINI con funzioni di Segretario verbalizzante.

Il SINDACO constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.



Comune di Sarnano

Provincia di Macerata

ART.49 COMMA 1^ D.LGS 18.08.2000 N.267

PARERE DI Regolarita' tecnica

Visto con parere Favorevole

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to EMANUELE CRISOSTOMI

PARERE DI Regolarita' contabile

Visto con parere Favorevole

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
F.to EMANUELE CRISOSTOMI



Comune di Sarnano

Provincia di Macerata

LA GIUNTA COMUNALE

PRESO ATTO che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

VISTO l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

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.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

VISTO inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:



Comune di Sarnano

Provincia di Macerata

- “1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.
2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.
3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.
4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.
5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”

RILEVATO che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
 - le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

VISTI:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
 1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:



Comune di Sarnano

Provincia di Macerata

1. *Gli enti locali adeguano 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 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
 2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
 3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
 4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

RICHIAMATO inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*
2. *Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*
3. *La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*
4. *Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.*



Comune di Sarnano

Provincia di Macerata

CONSIDERATO che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

PRESO ATTO che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente, nel caso degli enti locali, che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali.

ATTESO dunque che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- prevede che tali vincoli e limiti si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del pareggio di bilancio introdotto dalla Legge di stabilità 2016, tenendo conto del fatto che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015;
- prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

VISTO l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti nel 2015 a patto di stabilità, prevedendo che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti "assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali" (comma 557);



Comune di Sarnano

Provincia di Macerata

- costituiscono spese di personale anche quelle “sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente” (comma 557-bis);
- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter);
- 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 legge di modifica (comma 557-quater) (triennio 2011-2013).

VISTO l'articolo 3, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "*Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo.*"

VISTO l'articolo 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "*I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo.*"

VISTO l'articolo 14-bis della Legge n. 26 del 28.03.2019 che reca modifiche all'art. 3 della Legge 114/2014 con importanti innovazioni in materia di assunzione di personale, introducendo in particolare:

- la possibilità di cumulare le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a **cinque anni** (anziché “tre anni”), nel rispetto della Programmazione del Fabbisogno e di quella Finanziaria e contabile, oltre che di utilizzare i residui ancora



Comune di Sarnano

Provincia di Macerata

- disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al **quinquennio precedente** (anziché “triennio precedente”);
- per il triennio 2019/2021, nel rispetto della Programmazione del Fabbisogno e di quella Finanziaria e contabile, le Regioni e gli Enti Locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell’anno precedente, sia quelle **programmate nella medesima annualità**, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;
 - tali previsioni si applicano a decorrere dalla data in vigore della Legge, ovvero dal 30.03.2019;

VISTO l’articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

“28. A decorrere dall’anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all’articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all’articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell’anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell’Unione europea; nell’ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all’articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l’anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l’esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all’articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l’obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell’articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell’ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma



Comune di Sarnano

Provincia di Macerata

le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

RICHIAMATO inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato.

CONSIDERATO che per quanto attiene ai limiti finanziari previsti dalla L. n. 208/2015 (Legge di stabilità 2016) in caso di assunzione di personale, con decorrenza dall'anno 2017, si applica il comma 723 che dispone: *“In caso di mancato conseguimento del saldo di cui al comma 710, contenimento dei saldi di finanza pubblica, gli enti di cui al comma 709 devono conseguire un saldo non negativo nell'anno successivo a quello dell'inadempienza, nel caso di non rispetto di tale limite l'ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”;*

RAVVISATA la necessità di approvare il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2019/2021, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

EFFETTUATA al riguardo la verifica dei seguenti parametri riferiti a:

- Spesa di personale
- Capacità assunzionale per assunzioni a tempo indeterminato
- Lavoro flessibile

SPESA DI PERSONALE (Calcolate in valore assoluto al netto delle componenti escluse)

PRESO ATTO che, ai sensi dell'art. 1, commi 557, 557 bis, 557 ter e 557 quater della Legge n. 296/2006, il valore di riferimento da rispettare (tetto massimo insuperabile) è:

Spesa di personale valore medio del Triennio 2011-2013 = **€ 1.139.503,00** (come certificato dal Revisore dei Conti) Tetto massimo di spesa ammissibile

Spesa di personale ANNO 2019 = **€ 1.084.200,00**

VISTA la proposta di deliberazione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2019/2021, le cui linee di sviluppo sono riconducibili ai seguenti elementi:



Comune di Sarnano

Provincia di Macerata

- anno 2019 si prevede:

Personale a tempo indeterminato:

- Assunzione di un "Istruttore Tecnico" cat. C1 area tecnica tramite selezione pubblica già in atto.
- Assunzione "Istruttore Direttivo Tecnico" cat. D1 area tecnica tramite utilizzo di graduatoria già esistente presso altri Enti.
- Assunzione "Collaboratore professionale Autista" cat B3 area tecnica tramite utilizzo di graduatoria dell'Ente.
- Assunzione "Collaboratore professionale operaio qualificato" cat B3 - tempo parziale (22 ore settimanali) area tecnica tramite selezione pubblica già in atto.

Personale a tempo determinato:

Conferma assunzioni presso l'ufficio sisma delle 9 unità di figure tecniche e/o amministrative (art. 50bis D.L. n. 189/2016 e s.m.i.).

- anno 2020 si prevede:

Personale a tempo indeterminato:

- Il completamento dell'orario a tempo pieno della figura B3 – Collaboratore Professionale operaio qualificato Tempo parziale 22 ore settimanali.
- La sostituzione del personale cessato nell'anno 2019.

Personale a tempo determinato:

Conferma assunzioni presso l'ufficio sisma delle 9 unità di figure tecniche e/o amministrative (art. 50bis D.L. n. 189/2016 e s.m.i.).

- anno 2021 si prevede:

Personale a tempo indeterminato:

- La sostituzione del personale cessato nell'anno 2020.

Personale a tempo determinato:

Ufficio Sisma: Non si prevedono assunzioni.

CAPACITA' ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

VISTA la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;

VISTA la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati contabili il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l.



Comune di Sarnano

Provincia di Macerata

78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del D.L. 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. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3 del D.L. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità;

VISTO l'articolo 14-bis della Legge n. 26 del 28.03.2019 che reca modifiche all'art. 3 della Legge 114/2014 con importanti innovazioni in materia di assunzione di personale, introducendo in particolare:

- la possibilità di cumulare le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a **cinque anni** (anziché "tre anni"), nel rispetto della Programmazione del Fabbisogno e di quella Finanziaria e contabile, oltre che di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al **quinquennio precedente** (anziché "triennio precedente");
- per il triennio 2019/2021, nel rispetto della Programmazione del Fabbisogno e di quella Finanziaria e contabile, le Regioni e gli Enti Locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle **programmate nella medesima annualità**, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

tali previsioni si applicano a decorrere dalla data in vigore della Legge, ovvero dal 30.03.2019;

RITENUTO opportuno, sulla base delle predette disposizioni, procedere alla quantificazione del budget assunzionale Anno 2019, come da tabella seguente:

COSTI PERSONALE CESSATO ANNO 2018: C1 Istruttore Amministrativo D1 (15 ore) Istruttore Direttivo Tecnico B3 Collaboratore Amministrativo	72.650,00
QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA 2014-2018 (COSTI PERSONALE CESSATO ANNI 2013-2017)	37.975,00
COSTO ASSUNZIONI (programmazione 2019): C1 – D1 – B3 - B3 / 22 ore	109.320,00
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2019 (=COSTI PERSONALE CESSATO 2018+RESIDUO CAPACITA' ASSUNZIONALE NON UTILIZZATA QUINQUIENNIO 2014/2018)	110.625,00
Totale budget 2019 residuo	1.305,00

LAVORO FLESSIBILE

DATO ATTO che la programmazione triennale del fabbisogno di personale deve comprendere anche i fabbisogni di personale da acquisire con forme flessibili di lavoro, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile, in primis l'art. 9 comma 28, del D.L. n.78/2010 e ss.mm.ii.;



Comune di Sarnano

Provincia di Macerata

EVIDENZIATO che, per il funzionamento dell'ufficio sisma, questo Ente, ricompreso nell'elenco dei comuni del cratere maggiormente danneggiati dal sisma del 2016, ai sensi dell'articolo 50-bis D.L. 189/2016, convertito con modificazioni dalla legge 229/2016, è stato autorizzato, per gli anni dal 2017 al 2020, all'assunzione di personale a tempo determinato, nel limite di 9 unità di figure tecniche e/o amministrativo/contabili, in deroga alle norme in materia di assunzioni di personale ed in particolare al limite di spesa per assunzioni flessibili dell'anno 2009, previsto nel Sopra richiamato art. 9 L. 78/2010;

RITENUTO, alla luce di quanto sopra esposto, dover formulare il Piano Triennale 2019/2021 di Fabbisogno del personale (Dotazione Organica) come da seguente prospetto:

Dotazione organica dell'Ente triennio 2019/2021							
Servizio	Ufficio	Unità Operativa	Categoria	Posizione economica	Profilo professionale	Titolare	
Affari generali	Segreteria	I	D3	D6	Funzionario amministrativo - Resp. Serv.	Marinuzzi Anna	
			B3	B6	Collaboratore Professionale Term. Arch. Pr	Centoni Massimo	
	Servizi demografici	I	B3	B4	Collaboratore amministrativo, ufficio urp	Giardini Giovannina	
			C	C1	Istruttore amministrativo	Ricobelli Creta	
	Servizi sociali	Casa di riposo	C	C3	Infermiere professionale	Fumari Piergiulia	
			B3	B5	Operatore Socio Sanitario	Roachi Paolo	
B1	B5	Operatore Socio-Assistenziale	Rapazzi Giannina				
Cultura e istruzione	Biblioteca	C	C4	Istruttore amministrativo (Part-Time -h24	Venanzi Laura		
Bilancio e programmazione	Contabilità, programmazione e personale	I	C	C5	Agente polizia locale - coordinatore	Ionni Franco	
			C	C1	Agente polizia locale	Migliori Eleonora	
			B3	B7	Ausiliario del traffico - messo notificatore	Antonuzzi Nello	
Tributi ed economato	I	I	D1	D5	Istruttore direttivo contabile - Resp. Serv.	Crisostomi Emmanuele	
			C	C4	Istruttore contabile - economo	Vaioli Guglielmo	
C	C5	Istruttore contabile	Di Chiara Sabrina				
LL.PP. Territorio	Urbanistica, edilizia e lavori pubblici	I	UTC	D1	D1	Istruttore direttivo tecnico - Resp. Serv.	Tidei Sabrina
				D1	D1	Istruttore direttivo tecnico	Assunzione in atto
				C1	C1	Istruttore tecnico	Selezione in atto
			Servizi esterni	B3	B7	Operaio specializzato	Caschi Romeo
				B3	B7	Operaio specializzato	Forti Enrico
				B3	B7	Operaio specializzato	Silla Stefano
				B3	B7	Operaio specializzato	Pomesi Antonio
				B3	B3	Operaio specializzato (Part-Time - h22)	Selezione in atto
			Trasporto pubblico locale	B1	B7	Operaio qualificato	Moriconi Giuseppe
				B1	B5	Operaio qualificato	Gentili Alberto
A1	A1	Esecutore	Gentili Angelo				
B3	B6	Autista bus	Canullo Andrea				
B3	B3	Autista bus	Benedetti Giorgio				
B3	B3	Autista bus	Sparvoli Federico				

PRESO ATTO che la programmazione triennale del fabbisogno di personale è stata formulata nel rispetto delle seguenti disposizioni normative:

- art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001, rideterminazione della dotazione organica nel triennio precedente;
- art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, ricognizione delle eventuali eccedenze di personale;
- art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006, approvazione del piano triennale di azioni positive;
- art. 1, comma 557, e comma 557-quater della Legge 296/2006, contenimento delle spese di personale;
- art. 10, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009, adozione del piano delle performance;
- art. 27, comma 2, lett. c), del D.L. n. 66/2014, convertito nella legge 89/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008, obbligo di certificazione dei crediti;
- art.9, comma 1 quinquies, D.L.n.113/2016 convertito in Legge 7 agosto 2016 n.160 (approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato



Comune di Sarnano

Provincia di Macerata

entro i termini di legge ed invio dei dati relativi a questi documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche entro 30 giorni dalla loro approvazione);

DATO ATTO che:

- il Comune di Sarnano ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sul pareggio di bilancio nell'anno 2017 e prevede il rispetto degli obiettivi per l'annualità 2018;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della Legge 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-quater della legge 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2019;
- il Comune di Sarnano ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 237 del 27.12.2018 piano di azioni positive per il triennio 2019/2021;
- questo ente effettua con il presente atto la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs. 165/2001, dichiarando che non si verificano per l'annualità 2019 eccedenze di personale;

VISTO l'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001, secondo cui "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate";

VISTO il DPCM 8 maggio 2018 " Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicato sulla G.U.n.173 del 27.07.2018, ed entrato in vigore il 27.07.2018;

ATTESO che con proprio verbale il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

VISTI:

- il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D.Lgs. 267/2000;
- lo Statuto comunale;
- il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

PRESO atto che il Responsabile del Servizio Finanziario ha espresso, a norma dell'articolo 49, 1° comma, del D.Lgs. n. 267/00, il parere favorevole di competenza in ordine alla regolarità tecnica e contabile della relativa proposta di deliberazione;

CON VOTAZIONE unanime e favorevole resa nei modi di legge;

DELIBERA



Comune di Sarnano

Provincia di Macerata

1. DI APPROVARE integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo;
2. DI DICHIARARE che non si verificano per l'annualità 2019 eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001;
3. DI APPROVARE la programmazione del fabbisogno di personale (Dotazione Organica) per il triennio 2019/2021 come da tabella seguente:

Dotazione organica dell'Ente triennio 2019/2021							
Servizio	Ufficio	Unità Operativa	Categoria	Posizione economica	Profilo professionale	Titolare	
Affari generali	Segreteria	I	D3	D6	Funzionario amministrativo - Resp. Serv.	Marinuzzi Anna	
			B3	B6	Collaboratore Professionale Term.Arch.Pr	Centoni Massimo	
	Servizi demografici	I	C	B3	B4	Collaboratore amministrativo, ufficio urp	Giardini Giannina
				C	C1	Istruttore amministrativo	Ricobelli Creta
	Servizi sociali	Casa di riposo	I	C	C3	Infermiere professionale	Fimari Piergiulia
				B3	B5	Operatore Socio Sanitario	Rocchi Paolo
B1	B5	Operatore Socio-Assistenziale	Rapacci Giannina				
Cultura e istruzione	Biblioteca	I	C	C4	Istruttore amministrativo (Part-Time -h24)	Venanzi Laura	
Polizia Locale	I	I	C	C5	Agente polizia locale - coordinatore	Ionni Franco	
			C	C1	Agente polizia locale	Migliori Eleonora	
B3	B7	Ausiliario del traffico - messo notificatore	Antonozzi Nello				
Bilancio e programmazione	Contabilità, programmazione e personale	I	D1	D5	Istruttore direttivo contabile - Resp. Serv.	Crisostomi Emanuele	
	Tributi ed economato	I	C	C4	Istruttore contabile - economo	Vaioli Guglielmo	
LL.PP. Territorio	Urbanistica, edilizia e lavori pubblici	I	UTC	D1	D1	Istruttore direttivo tecnico - Resp. Serv.	Tidei Sabrina
				D1	D1	Istruttore direttivo tecnico	Assunzione in atto
				C1	C1	Istruttore tecnico	Selezione in atto
			Servizi esterni	B3	B7	Operaio specializzato	Ceschi Romeo
				B3	B7	Operaio specializzato	Forti Enrico
				B3	B7	Operaio specializzato	Silla Stefano
				B3	B7	Operaio specializzato	Pennesi Antonio
				B3	B3	Operaio specializzato (Part-Time - h22)	Selezione in atto
			Trasporto pubblico locale	B1	B7	Operaio qualificato	Moriconi Giuseppe
				B1	B5	Operaio qualificato	Genitili Alberto
				A1	A1	Esecutore	Genitili Angelo
B3	B6	B3	Autista bus	Canullo Andrea			
	B3	B3	Autista bus	Benedetti Giorgio			
	B3	B3	Autista bus	Sparvoli Federico			

4. DI DARE ATTO che nella programmazione del fabbisogno di personale nel triennio 2019/2021 esposta al punto precedente sono previste le seguenti assunzioni:

ANNO 2019:

Personale a tempo indeterminato:

- Assunzione di un "Istruttore Tecnico" Cat. C1 area tecnica tramite selezione pubblica già in atto.
- Assunzione "Istruttore Direttivo Tecnico" Cat. D1 area tecnica tramite utilizzo di graduatoria già esistente presso altri Enti.
- Assunzione "Collaboratore professionale Autista" Cat. B3 area tecnica tramite utilizzo di graduatoria dell'Ente.
- Assunzione "Collaboratore professionale operaio qualificato" Cat. B3 - tempo parziale (22 ore settimanali) area tecnica tramite selezione pubblica già in atto.

Personale a tempo determinato:



Comune di Sarnano

Provincia di Macerata

Conferma assunzioni presso l'ufficio sisma delle 9 unità di figure tecniche e/o amministrative (art. 50bis D.L. n. 189/2016 e s.m.i.)

ANNO 2020:

Personale a tempo indeterminato:

- Completamento orario a tempo pieno della figura B3 – Collaboratore Professionale operaio qualificato Tempo parziale 22 ore settimanali
- Sostituzione personale cessato anno 2019

Personale a tempo determinato:

Conferma assunzioni presso l'ufficio sisma delle 9 unità di figure tecniche e/o amministrative (art. 50bis D.L. n. 189/2016 e s.m.i.)

ANNO 2021:

Personale a tempo indeterminato:

Sostituzione personale cessato anno 2020

Personale a tempo determinato:

Ufficio Sisma: Non si prevedono assunzioni.

5. DI RISERVARSI la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione, pur sempre nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti all'atto della modifica.
6. DI DEMANDARE ai responsabili dei servizi gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.
7. DI PUBBLICARE il presente atto sul sito istituzionale, nella sezione Amministrazione Trasparente ai sensi del D.Lgs. n.33/2013 e s.m.i.

Inoltre, stante l'urgenza di approvare il fabbisogno triennale del personale, con ulteriore votazione unanime e favorevole resa nei modi di legge

DELIBERA

- di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.



Comune di Sarnano

Provincia di Macerata



Comune di Sarnano

Provincia di Macerata

Il presente verbale viene letto, confermato e sottoscritto:

IL SINDACO
F.to FRANCO CEREGIOLI

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dr. GIULIANA SERAFINI

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

CERTIFICATO n. 475

Si attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata oggi all'Albo Pretorio di questo Comune ove rimarrà per 15 giorni consecutivi e contemporaneamente comunicata ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art.125, comma 1 D.Lgs. 267/2000.

Li, 27-05-2019

IL VICE-SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dr.ssa ANNA MARINOZZI

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA DELLA DELIBERAZIONE DELLA G.C.

X La presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134 comma 4, D.Lgs. 18.08.2000 n. 267).

La presente deliberazione è divenuta esecutiva per il decorso termine di 10 giorni dalla pubblicazione.

Li, 27-05-2019

IL VICE-SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dr.ssa ANNA MARINOZZI

Per copia conforme all'originale.

Li, 27-05-2019

IL VICE-SEGRETARIO COMUNALE
*F.to Dr.ssa ANNA MARINOZZI

*Firma autografa sostituita con indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D. Lgs. n. 39/93.



Comune di Sarnano

Provincia di Macerata