



Città di Corridonia

Provincia di Macerata

Copia

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 2 del 18-01-2020

Oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2020-2022 - MODIFICHE

L'anno duemilaventi il giorno diciotto del mese di gennaio alle ore 13:00, nella Residenza Comunale, in seguito a convocazione disposta nei modi e termini previsti, si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cartechini Paolo	SINDACO	P
Pierantoni Manuele	ASSESSORE	P
Mazza Fabio	ASSESSORE	P
Andreozzi Francesco	ASSESSORE	A
TAMBURRINI STEFANIA	ASSESSORE	A
Sagretti Monica	ASSESSORE	P

PRESENTI 4

ASSENTI 2

Assiste il VICE SEGRETARIO GENERALE Annalisa Franceschetti

Il Presidente Paolo Cartechini nella sua qualità di SINDACO dichiara aperta la seduta dopo aver constatato il numero legale degli intervenuti e passa alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

ASSESSORATO
UFFICIO PROPONENTE AFFARI GENERALI

Registro proposte 2

DOCUMENTO ISTRUTTORIO
DEL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

Viste:

- Deliberazione della Giunta Comunale n. 181 del 11/12/2019 con la quale è stato approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale anni 2020-2022, effettuata la ricognizione delle eccedenze di personale e apportate modifiche al PTFP 2019-2021;
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 120 del 24/07/2019 con la quale è stato approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale anni 2020-2022, effettuata la ricognizione delle eccedenze di personale e apportate modifiche al PTFP 2019-2021;
- La deliberazione di Giunta Comunale con data odierna con la quale viene aggiornata la dotazione organica dell'ente;
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 64 del 13/04/2019 ad oggetto "Piano Triennale dei fabbisogni di personale - anni 2019-2021 - Modifiche";
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 264 del 14/12/2018 ad oggetto "Modifiche al Piano Triennale dei fabbisogni 2019-2021 e ricognizione eccedenze di personale"
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 176 del 31/07/2018 ad oggetto "Approvazione Piano Triennale dei fabbisogni del personale 2019-2021";
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 25/01/2019 ad oggetto "Piano Azioni Positive (PAP) - anni 2019-2021;
- La deliberazione di Giunta comunale n. 115 del 19/07/2019, immediatamente esecutiva, con cui è stato costituito l'ufficio di staff al sindaco;

Considerato che l'amministrazione comunale intende rivedere il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2020-2022 per ragioni di opportunità connesse alla necessità di ridurre la previsione delle spese di personale a regime dal 2022 in funzione dell'approvazione del bilancio di previsione dell'ente per gli anni 2020-2022;

Considerato in particolare, la volontà di rivedere il Piano suddetto riducendo il numero di assunzioni previste per gli anni 2020 e 2021, in particolare, **eliminando** le seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

- Nel 2020, un istruttore amministrativo cat. C1 per 18 ore settimanali da assegnare al Settore I - Affari Istituzionali;
- Nel 2020, un istruttore amministrativo-contabile cat. C1 a tempo pieno da assegnare al Settore VII - Istruzione e Servizi Sociali;
- Nel 2021, un istruttore amministrativo cat. C1 a tempo pieno da assegnare al Settore II - Affari Generali;
- Nel 2021, un istruttore direttivo contabile cat. D1 a tempo pieno da assegnare al Settore III - Finanza - Bilancio - Patrimonio;
- Nel 2021, un istruttore direttivo tecnico-ambientale cat. D1 a tempo pieno da assegnare al Settore VI - Assetto e Sviluppo del Territorio;

Dato atto che l'amministrazione potrà procedere all'ulteriore revisione del PTFP 2020-2022 in funzione delle cessazioni che avverranno in corso d'anno e delle ulteriori risorse finanziarie che dovessero rendersi disponibili;



Città di Corridonia

Provincia di Macerata

Dato atto che è stata sancita l'intesa in sede di Conferenza stato-città ed autonomie locali (seduta dell'11/12/2019) di attuazione dell'articolo 33, comma 2 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 (modificato dalla L. 160/2019 Legge di bilancio 2020 al comma 853), che consentirà di misurare l'ampiezza del turnover di personale in base al peso della spesa per il pagamento degli stipendi sulle entrate correnti e non più sulle cessazioni (il Decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica non è ancora stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale); in tal modo, gli enti locali virtuosi potranno assumere anche oltre il 100% del turnover;

Dato atto che è in fase di aggiornamento il Piano Azioni Positive (PAP) per il triennio 2020-2022;

Considerate le necessità di personale espresse dai responsabili di settore nelle schede dei fabbisogni di personale e le relative valutazioni dell'amministrazione circa le priorità da assegnare a tali richieste in funzione della sostenibilità finanziarie della spesa che l'assunzione di nuovo personale genera ed in funzione degli obiettivi strategici che la stessa si è data, in particolare, tenendo conto delle seguenti motivazioni:

- Necessità di personale correlate alla previsione delle cessazioni (turn-over),
- Necessità correlate alla carenza strutturale di organico,
- necessità di fornire all'utenza servizi innovativi e di alta qualità anche attraverso l'utilizzo del web,
- necessità di far fronte al lungo processo di ricostruzione post-sisma,
- Necessità correlate al raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo termine definiti dall'amministrazione nelle Linee Programmatiche di mandato e nel Documento Unico di Programmazione, quali in particolare:
 - Rendere il Comune una "casa di vetro" al servizio del cittadino,
 - Continuare la realizzazione di opere pubbliche cogliendo anche tutte le opportunità per attingere da fondi sovra-comunali;
 - Garantire un sistema sociale capace di dare risposte a un numero sempre maggiore di cittadini,
 - Consolidare il senso civico,
 - Valorizzare il patrimonio della Città,
 - Creare e valorizzare opportunità concrete di sviluppo,
 - Promuovere la cura e tutela del paesaggio e patrimonio ambientale ed edilizio pubblico,
 - Contrastare la disgregazione urbana e rafforzare il senso di comunità,
 - Sviluppare un rapporto trasparente tra istituzioni ed imprese, ridurre la burocrazia e creare opportunità di crescita,
 - Migliorare la viabilità e la mobilità;

PREMESSO che, in base a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" le Amministrazioni Pubbliche hanno l'obbligo, ai fini della mobilità collettiva, di effettuare annualmente rilevazioni delle eccedenze di personale per categoria o area, qualifica e profilo professionale;

PRECISATO che la medesima norma stabilisce che "le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale";

DATO ATTO che l'art. 16 della legge 12 novembre 2011, n. 183 "Disposizioni per la formazione annuale e pluriennale dello Stato", recependo le raccomandazioni dell'Unione Europea sulla necessità di riduzione della spesa pubblica, ed, in particolare, della spesa del personale, ha modificato l'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001 introducendo nuovi principi in tema di mobilità e collocamento in disponibilità dei dipendenti pubblici;

CONSIDERATO che la nuova disciplina è entrata in vigore a partire dal 1° gennaio 2012, come previsto dall'art. 36 della medesima legge n. 183/2011 che così recita: "Salvo quanto previsto dall'articolo 33, commi 7, 9, 29, 31, 35 e 36, la presente legge entra in vigore il 1° gennaio 2012";

VISTO l'art. 33, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato, che statuisce: "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";

ATTESO che le Amministrazioni Pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere, come previsto dall'art. 33, comma 2, dello stesso D.Lgs. n. 165/2001;

RITENUTO, pertanto, indispensabile procedere alla verifica di eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale;

Viste le note trasmesse dai Responsabili dei Settori dell'ente, le quali attestano tutte l'assenza di eccedenze di personale nei propri settori;

RILEVATO:

- che per l'anno 2019 il Comune di Corridonia ha assicurato il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013 come stabilito dal Decreto Legge n. 90/2014 convertito in L. 114/2014;
- che per l'anno 2019 il Comune di Corridonia ha assicurato il rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009 per l'assunzione di personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa e flessibili per l'avvenuto rispetto dei vincoli di spesa del personale previsti dalla normativa in materia;
- che per l'anno 2020 il Comune di Corridonia prevede il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013, come stabilito dal Decreto Legge n. 90/2014 convertito in L. 114/2014;
- che per l'anno 2020 il Comune di Corridonia prevede il **rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009 pari ad Euro 37.938,91 per l'assunzione di personale a tempo determinato**, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa e/o flessibili per l'avvenuto rispetto dei vincoli di spesa del personale previsti dalla normativa vigente in materia;
- che la programmazione della spesa del personale rispetta il principio di riduzione della spesa;
- che **l'importo del limite massimo complessivo della spesa del personale da sostenere negli anni 2020/2021/2022** rilevante ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge 27/12/2006, n.296 e s.m.i., costituito dal valore medio della spesa del personale del triennio 2011/2012/2013 calcolato ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della citata Legge n.296/2006 e s.m.i. **è pari ad Euro 2.452.872,59**;
- che l'Ente non è in possesso di graduatorie valide per le assunzioni di personale con categorie e profilo professionale uguale a quelle contenute nel presente atto di programmazione;
- che non ci sono vincitori di concorsi già banditi dall'Ente che non siano stati già assunti alla data odierna;

RILEVATO che, sulla base dei parametri individuati con Decreto del Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 94 del 22-4-2017) relativamente agli Enti in condizione di dissesto (parametri indicati per il triennio 2017 - 2019) ma, comunque, utilizzabili quali riferimenti per individuare il rapporto medio tra numero di dipendenti e popolazione, il numero massimo di dipendenti per il Comune



Città di Corridonia

Provincia di Macerata

di Corridonia per la fascia da 10.000 a 19.999 abitanti è pari di 1/158 (un dipendente ogni 158 abitanti);

PRESO ATTO CHE il rapporto popolazione/dipendenti del Comune di Corridonia dell'anno 2019 è pari a 1/279 (=15.322 popolazione legale/55 dipendenti), ben al di sotto del rapporto medio dipendenti-popolazione individuato dal decreto suddetto, il quale individuerrebbe un numero di dipendenti pari a 96 per un Comune come Corridonia;

ACCERTATO che il numero effettivo dei dipendenti in servizio è, ad oggi, ulteriormente diminuito e ben al di sotto di quello ritenuto necessario sulla base delle attuali esigenze dell'Ente, dell'attività espletata e degli obiettivi programmati attraverso il Piano Esecutivo di Gestione e di Documento Unico di Programmazione;

Dato atto che questo Comune è privo di personale con qualifica dirigenziale;

PREMESSO che:

- l'art. 2 del D.lgs. n. 165/2001 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli Uffici;
- l'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001 prevede "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";
- gli artt. 89 e 91 del d.lgs. n. 267/2000 impongono l'obbligo da parte della Giunta Comunale di assumere determinazioni organizzative in materia di personale e, relativamente alle assunzioni, quali atti di programmazione dinamica finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- Con i D.Lgs. 74 e 75 del 2017 sono state apportate significative innovazioni al D. Lgs. 165/2001 e al D.Lgs 150/2009;

VISTI:

- Commi 147 e 148 della Legge di Bilancio 2020 L. 160/2019 art. 1;
- Commi 360-367 dell'art. 1 della Legge 30/12/2018, n.145 (Legge di bilancio 2019)
- l'art. 1, comma 228, della Legge n. 208 del 28/12/2015 (legge di stabilità 2016 e s.m.i.) come modificato dall'art. art. 22, comma 2, D.L. 50/2017;
- l'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014;
- l'art. 263 del D.Lgs 267/2000;

Dato atto che, ad oggi, le facoltà assunzionali per i comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti (D.L. art. 22, co. 250/2017; art. 1 co. 228 L. 208/2015) con rapporto dip./pop. inferiore a quanto stabilito dall'art. 263 del TUEL e virtuosi, tra cui rientra il Comune di Corridonia, sono:

- anno 2019: 100% della spesa dei cessati nel 2018 e nel 2019 + resti assunzionali dei cinque anni precedenti 2014-2018 (come previsto da art. 14-bis, D.L. 4/2019);
- anno 2020: 100% spesa cessati del 2019 e nel 2020 + resti assunzionali 2015-2019;
- anno 2021: 100% spesa cessati del 2020 e del 2021 + resti assunzionali 2016-2020;

Tenuto conto delle seguenti cessazioni dal servizio avvenute nel corso del 2018:

- Istruttore tecnico, cat. C1 assegnato al Settore VIII - Manutenzione e Ricostruzione, cessato il 04/02/2018 per mobilità in uscita verso altro ente ai sensi dell'art. 30 del d.Lgs. 165/2001;

- Istruttore Amministrativo, cat. C3 assegnato al Settore II - Affari Generali, cessata il 31/05/2018 per pensionamento;
- Guardarobiera cat. B1/B6, assegnata al Settore VII - Istruzione e Servizi sociali, cessata il 30/06/2018 per pensionamento;

Tenuto conto delle seguenti assunzioni a tempo indeterminato avvenute nel corso del 2018, entrambe con riferimento a procedure dell'anno 2017 e alla Programmazione assunzionale 2017/2019:

- Istruttore di vigilanza, cat. C1 part-time 24 ore settimanali assegnato al Settore IV - Polizia Municipale e Protezione Civile, dal 01/07/2018 a conclusione della procedura di stabilizzazione avviata ai sensi del D.Lgs. 75/2017;
- Funzionario amministrativo, cat. D3/D6 a tempo pieno assegnato al Settore II - Affari Generali, dal 01/01/2018 a seguito di conclusione di procedura di mobilità ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001;

Tenuto conto che, ad oggi, tutte le procedure assunzionali previste per l'anno 2019 sono state avviate, che, **in quanto già attivate in questo anno, tali procedure non saranno riportate nel PTFP 2020-2022** pur se la procedura di assunzione in servizio non si è ancora conclusa;

Rilevate le seguenti cessazioni avvenute nel 2019:

- Trasferimento per mobilità verso altro comune di un operario specializzato cat. B3 dal 15/07/2019
- cessazione per pensionamento nel Settore VI - Assetto e Sviluppo del Territorio di un Collaboratore professionale amministrativo (cat. B3-B7);

Rilevato che dal 1° gennaio 2020 c'è stata una cessazione per pensionamento:

- Istruttore di Vigilanza (cat. C5) nel Settore IV Polizia Locale e Protezione Civile;

DATO ATTO che i resti assunzionali degli anni 2014 e 2015 sono già stati utilizzati e sono, quindi, pari a zero per il Comune di Corridonia;

ATTESO pertanto che la situazione della capacità assunzionale per gli anni 2014-2018 è la seguente:

	2014	2015	2016	2017	2018	Totali
Cessati			13.077,42	58.317,44	44.412,87	115.807,70
Spazio finanziario utilizzato per assunzioni			13.077,42	8.501,64		21.579,06
Spazio finanziario disponibile per future assunzioni	0	0	0	49.815,80	44.412,87	94.228,67

VALUTATO che i costi annuali da sostenere per le assunzioni previste dal Piano dei Fabbisogni dell'anno 2019, che non sono riportate nel PTFP 2020-2022 in quanto, come sopra detto, sono tutte state avviate:

ANNO	Cat.	Profilo prof.le	Interno / Esterno	Modalità di assunzione	modalità di copertura finanziari a	Note	COSTO LORDO ANNUALE
2019	D	Istruttore direttivo amministrativo	E	procedure concorsuali	Fondi di bilancio dell'ente	Settore I - 18 ore settimanali	€ 16.806,39



Città di Corridonia

Provincia di Macerata

2019	C	Istruttore amministrativo	I	Incremento ore lavorative da part-time (35 ore) a tempo pieno 36	Fondi di bilancio dell'ente	Settore II - dal 01/03/2019	€ 859,73
2019	C1	Istruttore di vigilanza	I	Incremento orario da 24 ore a 35 ore	Fondi di bilancio dell'ente	Settore IV - Dal 01/03/2019	€ 9.778,34
2019	D1	Istruttore direttivo tecnico	I	Incremento ore lavorative da part-time (35 ore) a tempo pieno 36	Fondi di bilancio dell'ente	Settore V - Dal 01/03/2019	€ 933,69
2019	D	Istruttore direttivo tecnico	E	Procedure concorsuali	Fondi di bilancio dell'ente	Settore VI a tempo pieno	€ 33.612,77
2019	B1	Operaio generico	E	collocamento ordinario	Fondi di bilancio dell'ente	Settore VIII - Tempo pieno dal 02/12/2019	€ 27.286,27
TOTALE							€ 89.277,19

Considerato che i resti assunzionali dell'anno 2019 risultano pari a: €94.228,67-€89.277,19 = **€ 4.951,48**;

RILEVATO che, ai fini del calcolo della capacità assunzionale, non rilevano le assunzioni ed i trasferimenti effettuati per mobilità, ai sensi dell'art. 30 d.lgs. 165/2001;

Atteso che le cessazioni previste, ad oggi, nel corso del 2019 e del 2020 genereranno il seguente spazio assunzionale disponibile:

	spazio finanziario assunzioni	Note
Residuo anno 2019	€ 4.951,48	Resto capacità assunzionale dell'anno 2019
cessazioni 2019	€ 28.984,16	Costo lordo annuale B3
Cessazioni 2020	€ 32.001,83	Costo lordo annuale C1 polizia municipale
Spazio finanziario disponibile nel 2020	€ 65.937,40	

VALUTATO che, con le modifiche introdotte al PTFP con il presente atto, nel rispetto del limite assunzionale suddetto, nel corso del 2020 saranno sostenute le seguenti spese assunzionali:

ANNO	Cat.	Profilo prof.le	Interno/ Esterno	Modalità di assunzione	modalità di copertura finanziaria	Note	COSTO LORDO ANNUALE
2020	C	Istruttore di vigilanza	E	Mobilità tra enti /attingimento graduatorie / procedure concorsuali	Fondi di bilancio dell'ente /	Settore IV - Tempo parziale 24 ore dal 01/04/2020	€ 21.334,55
2020	B3	Operaio specializzato	E	Mobilità tra enti / attingimento graduatorie/ procedure	Fondi propri dell'ente	Settore VIII - Tempo pieno dal 01/04/2020	€ 28.984,10

			concorsuali		
TOTALE					
					€ 50.318,65

VISTA la tabella del fabbisogno del personale 2020-2022 (Allegato A) nella quale sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna, compresa la previsione ed individuazione di eventuali posizioni organizzative, nonché eventuali aree e/o servizi posti alle dirette dipendenze del Segretario Generale e la previsione di fabbisogno del personale c.d. "flessibile" per gli anni 2020-2022 con le modifiche apportate secondo quanto indicato sopra;

Dato atto che è stata avviata la procedura per la costituzione dell'ufficio di staff del Sindaco (come da deliberazione di Giunta comunale n. 115 del 19/07/2019) che si concluderà nel 2020 e che la creazione di tale struttura non apporta variazioni al Fabbisogno di personale in quanto prevede l'assegnazione di personale interno già in servizio presso l'ente e che la previsione di un'indennità ad personam omnicomprensiva (del lavoro straordinario, della produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale) è equiparabile a quella prevista dall'art. 110 D.Lgs. 267/2000 e non incide sulla spesa del personale né sulla capacità assunzionale dell'ente;

RICHIAMATA la deliberazione del Consiglio Comunale n. 25 del 28/01/2019 con la quale sono stati approvati il Bilancio previsionale 2019-2021 ed i relativi allegati;

TENUTO CONTO della deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 15/02/2019 di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.), del Piano delle Performance e del Piano degli Obiettivi anni 2019-2021;

PRESO ATTO che il Comune di Corridonia ha rispettato il Patto di Stabilità interno per l'anno 2015 e gli obiettivi del pareggio di bilancio per gli anni 2016/2017/2018 ed il bilancio di previsione attuale rappresenta il rispetto tendenziale del saldo di finanza pubblica anche per il 2019 (conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali per l'anno 2019);

CONSIDERATO altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato, relativo all'anno 2018, non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

RITENUTO di prevedere assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile;

PRECISATO che, ai sensi e per gli effetti dell'art.169, co. 3-bis del D. Lgs. 267/2000, si provvederà all'assunzione di personale, di cui al Piano Triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2020-2022, solo dopo l'approvazione del PEG 2020-2022 (in seguito all'approvazione del bilancio di previsione 2020-2022) documento che unifica organicamente il Piano Dettagliato degli Obiettivi di cui all'art. 108, co. 1 del D. Lgs. 267/2000 e il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. 150/2009;

Rilevato che l'orientamento prevalente della Corte dei Conti in relazione al limite di spesa annuale per le assunzioni a tempo determinato posto dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, è di includere in tale tetto anche la spesa per assunzioni di personale di polizia municipale a tempo determinato sostenute dai proventi delle sanzioni del Codice della Strada (art. 208);

Rilevato che presso l'ente sono attualmente in servizio a tempo determinato presso il Settore VIII "Manutenzione e Ricostruzione", le seguenti figure previste dall'art. 50-bis del D.L. 189/2016 "Interventi urgenti in favore delle popolazioni colpite dagli eventi sismici del 2016", in quanto Corridonia rientra tra i Comuni appartenenti al "cratere" del sisma 2016 (come da allegato 2 del D.L. 189/2016), che tali assunzioni sono state espressamente autorizzate dalla Regione Marche (incaricata dalla gestione



Città di Corridonia

Provincia di Macerata

dell'emergenza sisma) e con oneri a totale carico della contabilità speciale sisma e totalmente rimborsati dalla Regione Marche in deroga ai vincoli sul lavoro flessibile:

- C1 - Istruttore amministrativo a tempo pieno fino al 05/02/2020
- D1 - Istruttore direttivo tecnico a tempo pieno fino al 16/01/2020
- C1 - Istruttore tecnico tempo parziale 50% (18 ore settimanali) fino al 09/11/2020
- C1 - Istruttore tecnico a tempo pieno 21/11/2020;
- C1 - Istruttore tecnico a tempo parziale 50% (18 ore settimanali) dal 07/01/2020 al 22/05/2020;

Tenuto conto che il Comune di Corridonia ha la necessità di proseguire nelle attività di ricostruzione post-sisma e di completare le attività connesse alla fase emergenziale post-sisma e che tali attività non possono essere svolte con il personale a tempo indeterminato dell'ente già fortemente sotto-dimensionato;

Considerati:

- Il comma 990 della legge di bilancio 2019 (L. 145/2018) che prevede: "Allo scopo di assicurare il proseguimento e l'accelerazione del processo di ricostruzione, **il termine della gestione straordinaria di cui all'articolo 1, comma 4, del decreto-legge 17 ottobre 2016, n. 189, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 dicembre 2016, n. 229, è prorogato fino al 31 dicembre 2020**, ivi incluse le previsioni di cui agli articoli 3, 50 e 50-bis del citato decreto-legge n. 189 del 2016, nei medesimi limiti di spesa annui previsti per l'anno 2018.";
- L'art. 50, comma 11 del CCNL 2016-2018 - Funzioni Locali: "Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015, fermo restando quanto stabilito direttamente dalla legge per le attività stagionali, nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, riguardanti lo svolgimento di mansioni della medesima categoria, **è possibile derogare alla durata massima di trentasei mesi di cui al comma 2**. Tale deroga non può superare i dodici mesi e può essere attuata esclusivamente nei seguenti casi:
 - a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati a all'accrescimento di quelli esistenti;
 - b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;
 - c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
 - d) prosecuzione di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
 - e) rinnovo o la proroga di un contributo finanziario;
 - f) progetti pluriennali finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
 - g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;
 - h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.";

VISTE le seguenti note dell'Ufficio Speciale Ricostruzione Marche - Sisma 2016:

- La nota prot. 9313 del 11/04/2019 con la quale si riconosce la possibilità di derogare al limite dei 36 mesi per i contratti a tempo determinato effettuati per la ricostruzione post-sisma 2016: "Il Comune di Venarotta manifesta l'esigenza di derogare al limite temporale dei 36 mesi riferito al contratto a tempo determinato del personale assunto ai sensi dell'articolo 50 bis del decreto legge n. 189 del 2016. Il Comune fa presente infatti che a breve molti dei contratti in essere nei Comuni del cratere avranno raggiunto la durata di trentasei mesi con conseguente rischio di non poter evitare

una brusca interruzione delle attività avviate. Pertanto il Comune propone come soluzione specifico intervento legislativo. Ciò premesso si evidenzia che l'articolo 50 del CCNL Funzioni locali del 21/05/2018 regola il rapporto di lavoro a tempo determinato e, nello specifico, il comma 11 già disciplina la deroga al limite dei 36 mesi. In particolare il comma 11 prevede che, ai sensi dell'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015, fermo restando quanto stabilito direttamente dalla legge per le attività stagionali, nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, riguardanti lo svolgimento di mansioni della medesima categoria, è possibile derogare alla durata massima di trentasei mesi di cui al comma 2 dello stesso articolo 50. Tale deroga non può superare i dodici mesi e può essere attuata esclusivamente nei casi previsti dalla stessa disposizione, alla quale si fa integrale rinvio, tra i quali sono comunemente ricompresi il rinnovo o la proroga di un contributo finanziario, nonché l'attivazione di nuovi servizi. Entrambe le fattispecie sono riconducibili, a parere dello scrivente, alla proroga della gestione straordinaria della ricostruzione e dunque alla relativa attività di ricostruzione e più specificatamente alla proroga delle risorse finanziarie di cui all'articolo 50 bis del decreto legge n. 189/2016 intervenuta con l'articolo 1, comma 990, della legge n. 145 del 2018 ... **i Comuni possono allo stato prorogare i contratti di lavoro a tempo determinato derogando al limite dei trentasei mesi senza necessità di ulteriore intervento normativo ma sulla base della previsione recata dal CCNL Funzioni Locali vigente. La deroga della durata massima di trentasei mesi non potrà tuttavia superare, in assenza di specifica e ulteriore deroga legislativa, i dodici mesi previsti dal comma 11 dell'articolo 50 del CCNL Funzioni Locali.**";

- La nota prot. n. 15570 del 22/06/2019 dell'Ufficio Speciale Ricostruzione Marche - sisma 2016 relativa agli aggiornamenti dell'art. 50-bis del D.L. 189/2016 riportati nella legge 55/2019 "Sblocca Cantieri": **"In particolare, si sottolinea che è stato eliminato in via definitiva il tetto numerico delle unità complessivamente autorizzate nelle due fasi ai vari Enti, rimanendo invero fermo il necessario rispetto del tetto di spesa, già fissato dalla norma, per ciascuna unità di personale precedentemente autorizzata, in € 41.395,24.** Ne consegue che, nel rispetto di tale tetto di spesa pro-capite, si rende possibile per i Comuni e Province del cratere sismico procedere alla sottoscrizione anche di contratti di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale, previa acquisizione, qualora si tratti di professionisti e fermo restando quanto previsto dall'art. 53 TUPI, di autodichiarazione sostitutiva di atto di notorietà ex art. 47 D.P.R. 445/2000, relativa alla non iscrizione, o avvenuta sospensione, dall'elenco speciale dei professionisti abilitati all'esercizio della professione relativamente a competenze di tipo tecnico e strutturale nell'ambito dell'edilizia, di cui all'articolo 34 dello stesso D.L. 189/2016... Qualora il rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale non sia superiore al 50%, resta inteso che rimane possibile l'esercizio di attività libero-professionale, secondo quanto espressamente previsto dall'art. 1, commi 56 e 56-bis della legge 23 dicembre 1996 n. 662 (Misure di razionalizzazione della finanza pubblica), purché non riconducibile alle attività della ricostruzione, le quali presuppongono il rispetto della richiamata disposizione normativa di cui all'art. 34 D.L. 189/2016.";
- La nota prot. n. 22823 del 24/09/2019 con la quale: **"In esito alle risultanze del Comitato Istituzionale, si comunica che a Codesto Ente è stata assegnata n. 1 ulteriore unità rispetto alle n. 4 già autorizzate (per numero complessivo di unità assegnate pari a 5) a condizione che i profili professionali da individuare siano idonei per lo svolgimento, in via esclusiva, di attività di tipo gestionale connesse alla ricostruzione pubblica e privata";**

VALUTATI i riferimenti suddetti, l'ente intende procedere alla proroga dei contratti a tempo determinato ex art. 50-bis del D.L. 189/2016 oltre il



Città di Corridonia

Provincia di Macerata

termine di 36 mesi per ulteriori 12 mesi e comunque entro il termine di validità della gestione straordinaria del sisma 2016 ed intende procedere alle ulteriori assunzioni autorizzate come sopra indicate a totale carico della contabilità speciale sisma;

RECEPITE le Linee Programmatiche di mandato 2017-2022, approvate con Delibera Consiliare n. 79 del 30.11.2017, nelle quali sono delineati gli obiettivi strategici ed operativi dell'amministrazione che hanno rappresentato la programmazione di riferimento a partire dalla quale sono stati definiti i Piani dei fabbisogni di personale in oggetto;

VISTO lo Statuto comunale;

VISTO il Regolamento per l'organizzazione degli Uffici e dei Servizi,

CONSIDERATO che la presente proposta deve essere sottoposta all'attenzione dell'organo di revisione dell'ente come disposto dall'art. 18, co. 8, L. 448/2001 che dispone: "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 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate";

TENUTO CONTO che nella stesura della presente proposta sono state seguite le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" (pubblicate in G.U. n. 173 del 27/07/2018) per le parti direttamente applicabili agli enti locali, come consigliato dall'Organo di revisione con verbale n. 50 del 28/07/2018 (prot. n. 18213 del 30/07/2018):

- Richiesta ai responsabili di settore dell'individuazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2020-2022 sulla base dei seguenti elementi:
 - a) Le competenze professionali necessarie a rendere più efficiente ed al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro e le modalità di offerta dei servizi al cittadino attraverso le nuove tecnologie
 - b) Le conoscenze e le esperienze lavorative necessarie
 - c) Programmare il fabbisogno del proprio settore in correlazione con i risultati da raggiungere
 - d) Valutare non solo le esigenze attuali ma anche quelle future.
- La predisposizione di un'apposita scheda dei fabbisogni da compilare per ciascuna figura necessaria al settore con i seguenti campi, in modo da valutare l'aspetto qualitativo più che quello quantitativo:
 - a) Categoria giuridica, profilo professionale
 - b) Descrizione della mansione, delle attività e dei procedimenti da svolgere
 - c) Livello di studio minimo necessario
 - d) Abilitazioni necessarie
 - e) Conoscenze tecniche necessarie
 - f) Competenze manuali richieste
 - g) Competenze informatiche richieste
 - h) Competenze linguistiche richieste
 - i) Riferimento obiettivo generale dell'amministrazione
- Valutazione delle risorse finanziarie necessarie alla copertura delle assunzioni e garanzia del rispetto dei vincoli finanziari
- Privilegiare le nuove competenze (informatiche, ambientali, relazionali) e le funzioni istituzionali core piuttosto che back-office,
- Superare la dotazione organica quale contenitore rigido da cui partire per la definizione del PTFP;
- Rendere il PTFP uno strumento strategico correlato agli strumenti di programmazione: DUP, PEG, piano delle Performance

- Impiego ottimale delle risorse pubbliche ed ottimale distribuzione delle risorse umane;

PROPONE DI DELIBERARE

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

1. Di dare atto che nell'anno 2020 non sussistono eccedenze di personale, né situazioni di esubero;
2. di dare atto che nell'ente non sono presenti dipendenti in soprannumero;
3. di dare atto che per l'anno 2020 nell'ente non saranno presenti dipendenti in eccedenza né dipendenti in esubero;
4. di dare atto che l'ente non deve avviare nel corso dell'anno 2020 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti per esigenze funzionali;
5. Di modificare il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale per gli anni 2020-2022, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 181 del 11/12/2019, **eliminando** la previsione delle seguenti assunzioni, come riportate nell'Allegato A che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento:
 - Nel 2020, un istruttore amministrativo cat. C1 per 18 ore settimanali da assegnare al Settore I - Affari Istituzionali;
 - Nel 2020, un istruttore amministrativo-contabile cat. C1 a tempo pieno da assegnare al Settore VII - Istruzione e Servizi Sociali;
 - Nel 2021, un istruttore amministrativo cat. C1 a tempo pieno da assegnare al Settore II - Affari Generali;
 - Nel 2021, un istruttore direttivo contabile cat. D1 a tempo pieno da assegnare al Settore III - Finanza - Bilancio - Patrimonio;
 - Nel 2021, un istruttore direttivo tecnico-ambientale cat. D1 a tempo pieno da assegnare al Settore VI - Assetto e Sviluppo del Territorio;
6. Di dichiarare, con successiva votazione, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del d.lgs. 18.08.2000, n. 267, il presente atto immediatamente eseguibile, vista l'urgenza di predisporre i dati necessari alla redazione del bilancio di previsione 2020-2022.

Il Responsabile del Procedimento
F.to Annalisa Franceschetti



Città di Corridonia

Provincia di Macerata

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2020-2022 -
MODIFICHE

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA , DI LEGITTIMITA' E CORRETTEZZA AMMINISTRATIVA

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

espresso dal Responsabile del Settore ai sensi dell'art. 49, 1^ comma e 147 bis del T.U. delle
Leggi sull'ordinamento degli EE.LL., approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

Corridonia, li 10-01-2020

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
F.to digitalmente Annalisa Franceschetti

 Firmato

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

espresso dal Responsabile del Settore ai sensi dell'art. 49, 1^ comma e 147 bis del T.U. delle
Leggi sull'ordinamento degli EE.LL., approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

Corridonia, li 10-01-2020

**IL RESPONSABILE DEL SETTORE
FINANZIARIO**
F.to digitalmente Dott. Adalberto Marani

✓ Firmato



Città di Corridonia

Provincia di Macerata

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il documento istruttorio, riportato in premessa alla presente deliberazione, ad oggetto PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2020-2022 - MODIFICHE e predisposto dal Responsabile del Procedimento dal quale si rileva la necessità di adottare il presente atto;

Visto che ai sensi degli artt. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 D.Lgs. 267/2000 sulla proposta di deliberazione sono stati resi il parere favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità, legittimità e correttezza dell'azione amministrativa ed il parere favorevole di regolarità contabile con attestazione della copertura finanziaria;

Ritenuto, per i motivi riportati nel predetto documento istruttorio e che vengono condivisi, di deliberare in merito;

all'unanimità di voti espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

Che la proposta di cui in premessa

E' APPROVATA

E dichiara, inoltre, con apposita unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 , comma 4, del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, approvato con D.Lgs. 18.08.2000 n. 267.

Il presente verbale viene approvato e sottoscritto:

IL SINDACO
F.to Paolo Cartechini

IL VICE SEGRETARIO GENERALE
F.to Annalisa Franceschetti

E' copia conforme all'originale.

Corridonia li, 24-01-2020

IL SEGRETARIO GENERALE
STEFANIA BOLLI

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on-line nel sito istituzionale di questo Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal 24-01-2020
Corridonia li 24-01-2020

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to STEFANIA BOLLI

ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 18-01-2020 perché dichiarata IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA, ai sensi dell'art. 134, comma IV, del T.U. – D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Annalisa Franceschetti