



# Comune di Cattolica

## Provincia di Rimini



### VERBALE DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**N. 218 DEL 26/11/2019**

APPROVAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022 AI SENSI DELL'ART. 91 DEL D.LGS. 267/2000 E DELL'ART. 6 DEL D.LGS. 165/2001.

L'anno duemiladiciannove , il giorno ventisei , del mese di Novembre , alle ore 12:30 nell' Ufficio del Segretario della Residenza comunale la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

Pos.	Cognome Nome	Carica	Pres.
1	GENNARI MARIANO	Sindaco	P
2	ANTONIOLI VALERIA	Vice Sindaco	P
3	BATTISTEL FAUSTO ANTONINO	Assessore	A
4	PESCI PATRIZIA	Assessore	P
5	OLIVIERI NICOLETTA	Assessore	A

Totale presenti n. 3

Partecipa alla Seduta con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, art. 97, comma 4) il Vice Segretario Generale d.ssa Claudia Rufer .

Il Sindaco, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara la seduta valida ed aperta ed invita i presenti a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA l'allegata proposta di delibera n. 261 (proponente: GENNARI MARIANO) predisposta in data 21/11/2019 dal Responsabile del Procedimento;

VISTI i seguenti pareri richiesti ai sensi del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, art. 49, comma 1, ( allegati all'originale del presente atto):

- a) Parere Favorevole per la Regolarità Tecnica espresso in data 26/11/2019 dal Dirigente Responsabile del SETTORE 01 Dott RUFER CLAUDIA MARISEL / ArubaPEC S.p.A. ;
- b) Parere Favorevole per la Regolarità Contabile firmato digitalmente espresso in data 26/11/2019 dal Dirigente Responsabile del Settore Servizi Finanziari Dott. \_RUFER CLAUDIA MARISEL/ArubaPEC S.p.A\_ ;

Con voti unanimi espressi in forma palese,

D E L I B E R A

- 1) – di approvare l'allegata proposta di deliberazione n. 261

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

Su proposta del Sindaco;

Ritenuto che sussistono particolari motivi d'urgenza, ai sensi dell'art. 134 - 4° comma - del T.U.EE.LL. di cui al Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Con voti unanimi espressi in forma palese,

D E L I B E R A

- di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile.



# Comune di Cattolica

## Provincia di Rimini



### PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA COMUNALE

*N. 261 del 21/11/2019*

**APPROVAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL  
FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022 AI SENSI DELL'ART. 91 DEL  
D.LGS. 267/2000 E DELL'ART. 6 DEL D.LGS. 165/2001.**

**Assessore competente: GENNARI MARIANO**

**Settore proponente: SETTORE 01**

**Dirigente responsabile:**

Richiamate le deliberazioni n. 59 e n. 60 del 20/12/2018, dichiarate immediatamente eseguibili, con le quali il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) e il Bilancio di Previsione Finanziario 2019-2021;

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 08/01/2019, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2019/2021: assegnazione risorse finanziarie;

Premesso che:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale 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;
- l'art. 89 del d.lgs 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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;
- l'art. 91 del d.lgs. n. 267/2000 prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale;

- all'articolo 2, che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, individuando gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi e determinano altresì le dotazioni organiche complessive;

Vista la propria deliberazione n. 114 del 27/06/2019 esecutiva, con la quale è stata approvata la vigente macrostruttura dell'ente;

Vista altresì la propria precedente deliberazione n. 201 del 27/11/2018 con la quale è stata approvata la programmazione triennale 2019/2021 del fabbisogno del personale, come successivamente aggiornata con deliberazioni G.C. n. 88 del 23/5/2019 e n. 179 dell'8/10/2019;

Considerato che, in attuazione della delega contenuta nella legge n. 124/2015 (c.d. Legge Madia), l'art. 4 del d.lgs. 75/2017 ha innovato le disposizioni in materia di programmazione dei fabbisogni del personale contenute nel d.lgs. 165/2001, stabilendo:

- all'articolo 6, comma 2, che la programmazione triennale del fabbisogno di personale, funzionale ad *“ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini”* deve essere adottata *“in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter”*;
- all'articolo 6, comma 3, che 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 deve avvenire nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo altresì la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- all'articolo 6-ter, che il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione adotti linee guida per la predisposizione dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali. Tali linee guida trovano applicazione anche nei confronti delle regioni e degli enti locali, previa intesa in sede di Conferenza unificata;

Visto il D.M. 8 maggio 2018 (pubblicato sulla GU n. 173 del 27/07/2018), con il quale sono state approvate le linee di indirizzo per la predisposizione della nuova programmazione del fabbisogno in attuazione dell'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001, in base al quale:

- il piano triennale del fabbisogno del personale (P.T.F.P.) non è più lo strumento per attuare la dotazione organica astratta, bensì lo strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- la dotazione organica passa da un elenco di unità di personale suddiviso per categorie di inquadramento e profili, ad un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile (media

della spesa di personale del triennio 2011-2013 per gli enti soggetti a patto nel 2015 e spesa di personale 2008 per gli enti non soggetti a patto nel 2015);

- all'interno di tale limite complessivo l'ente può rivedere la consistenza del personale sia da un punto di vista qualitativo che quantitativo;
- permane il vincolo che la spesa potenziale massima deve essere inferiore o uguale al limite posto dall'art.1, commi 557 e 562 della L. n. 296/2006;

Richiamati altresì:

- l'articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001, il quale impone il divieto di assumere fino a quando le amministrazioni pubbliche non provvedono ad approvare la nuova programmazione del fabbisogno di personale, secondo le disposizioni sopra citate ed in coerenza con le linee guida di cui all'articolo 6-ter;
- l'articolo 22, comma 1, del d.lgs. 75/2017 il quale prevede che *“In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”*.

Tenuto conto che:

- essendo il DM 8 maggio 2018 stato pubblicato sulla GU n. 173 del 27/07/2018 ed entrato in vigore il giorno stesso, il divieto di assunzione scatta a partire dal 24 settembre 2018;
- a questo proposito, le linee guida hanno precisato come tale divieto non trova applicazione nei confronti delle assunzioni già programmate nell'anno 2018 sulla base dei vecchi piani occupazionali;

Richiamata la deliberazione di Consiglio comunale n. 43 in data 29/07/2019, con la quale è stato presentato il Documento unico di programmazione per il periodo 2020/2022;

Considerato che, in sede di conferenza dei dirigenti tenutasi il 5/11/2019, sono state presentate e concordate le necessità di personale ex art. 16 comma 1 lett. a-bis D.Lgs. 165/2001 e smi per il triennio 2020/2022 relativamente ai vari settori dell'Ente, e si è preso atto dell'inesistenza di soprannumero e/o eccedenze nel personale assegnato in relazione alle esigenze funzionali dell'ente a seguito di ricognizione di cui all'art. 33, comma 2, del medesimo D.Lgs. 165/2001;

Tenuto conto che, sulla base delle nuove linee guida:

- la nuova dotazione organica va espressa in termini finanziari (dotazione di spesa potenziale) partendo dall'ultima dotazione organica adottata;
- nell'ambito della nuova programmazione, *“Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale*

*massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge”;*

Valutato nel merito il triennio da considerare per il comma 557 – quater L. n. 296/2006, così come aggiunto dal D.L. 90/2014 convertito dalla L. 114/2014, alla luce del quesito n. 68 rilevato dal sito ARCONET della Ragioneria Generale dello Stato, che specifica che per gli enti in sperimentazione nell'anno 2012, la stessa annualità debba essere esclusa dal calcolo della media del triennio e fare riferimento al triennio costituito dagli esercizi 2011, 2011 e 2013;

Considerato che, operate le necessarie deduzioni, la media del triennio 2011 – 2011 – 2013 è pari ad euro **6.184.695,28** e le spese programmate in sede previsionale per l'anno 2020 relative alla dotazione organica dell'ente, intesa come dotazione di spesa potenziale massima, sono pari ad euro **5.521.856,58** corrispondente al limite massimo di spesa dettato dal vincolo normativo esterno (art. 1 comma 557 della legge 296/2006), come da prospetto **allegato sub A)** alla presente deliberazione;

Considerato inoltre che:

- l'articolo 3, comma 5, del d.l. 90/2014 (conv. dalla legge 114/2014) con riferimento alla capacità assunzionale, prevede che *“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 del 80% negli anni 2016-2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018”*. La stessa norma prevede che *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'art. 14 bis c. 1 lett. a) del D.L. 28/1/2019 n. 4 convertito con modificazioni in legge 28/3/2019 n. 26, prevede altresì che: *“1. All'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, sono apportate le seguenti modificazioni:*

*a) al comma 5, quinto periodo, le parole: «tre anni» sono sostituite dalle seguenti: «cinque anni» e le parole: «al triennio precedente» sono sostituite dalle seguenti: «al quinquennio precedente»;*

- 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 nè la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella d'ingresso;

- 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. 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;

- ai sensi dell'art. 14 comma 7 del dl n. 95/2012 *“Le cessazioni dal servizio per processi di mobilità, (...) non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over”*;

Precisato pertanto che la capacità assunzionale dell'Ente dall'anno 2019 (calcolato sulle cessazioni anno precedente) risulta pari al 100%, essendo inoltre consentito - in quanto ente soggetto al Patto di Stabilità nell'anno 2015 - il cumulo dei resti non utilizzati nel triennio precedente, e, a decorrere dal 2019, nel quinquennio precedente, in virtù del citato art 14 bis c. 1 lett. a) del D.L. 28/1/2019 n. 4 convertito con modificazioni in legge 28/3/2019 n. 26, per un importo complessivo pari ad euro 517.041,63 come da prospetto elaborato dall'ufficio gestione economica del personale **allegato sub. B**;

Considerato che in tema di lavoro flessibile il comma 2, dell'articolo 36, del d.lgs 165/2001 – come modificato dall'art. 9 del d.lgs 75/2017– conferma la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, precisando che questi sono ammessi soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale. Inoltre, gli articoli 50 e 52 del CCNL 21/05/2018 prevedono le circostanze al verificarsi delle quali è possibile ricorrere a questa forma di contratto;

Visto che, per quanto riguarda i limiti finanziari nel lavoro flessibile, l'art.9, comma 28, del D.L. 78/2010 prescrive che le amministrazioni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. A partire dal 2014 la Legge 114/2014 (articolo11, comma 4-bis) ha previsto che tali limitazioni non si applichino agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale previsto dai commi 557 e 562, articolo 1, della legge 296/2006, ma anche per gli enti virtuosi, fermo restando, in ogni caso, la presenza del vincolo che la spesa complessiva non sia superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Preso atto che il Comune di Cattolica ha provveduto alla riduzione della spesa del personale così come evidenziato dai diversi conti consuntivi degli esercizi presi a riferimento dalla normativa di cui commi 557 e 562 della L. n. 296/2006;

Ravvisato che sui limiti di spesa sopra individuati la normativa contempla ipotesi di esclusione, specificando che restano al di fuori del limite, ai sensi dell'art. 9, comma 28, del DL 78/2010:

- assunzioni ex art. 110 del TUEL;
- personale 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;

Preso atto che, in considerazione di quanto sopra, il limite per assunzioni di personale con contratto a tempo determinato è riferibile al consuntivo dell'esercizio 2009, che ammonta ad euro 810.454,27 comprensivo di oneri ed IRAP;

Ritenuto opportuno, in maniera prudenziale, considerare tale parametro sterilizzato del personale a tempo determinato delle farmacie, al fine di omogeneizzarlo alla situazione attuale, considerando pertanto quale tetto di spesa per il personale a tempo determinato l'importo di € **685.118,02** comprensivo di oneri ed IRAP, come si evince dall'**allegato C**);

Vista la tabella, **allegata sub C**) alla presente deliberazione, elaborata dal competente ufficio gestione economica del personale, riportante il vincolo per le assunzioni a tempo determinato calcolato tenendo pertanto a riferimento il limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009, con la quale si prevede una spesa per l'anno 2020 pari ad euro **616.577,25**;

Precisato inoltre che l'art. 50, comma 3 del CCNL 2016-2018 del comparto Funzioni Locali prevede che: *“Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1 gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per gli enti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione”*;

Ravvisato che comunque la previsione di assunzioni a tempo determinato è da intendersi quale previsione di massima e che eventuali variazioni in merito ai periodi e ai profili professionali utilizzati, all'interno della complessiva copertura finanziaria assicurata al piano, potranno essere adottate senza necessità di ulteriori atti, e che all'eventuale adeguamento si provvederà in sede di consuntivo;

Dato atto che la legge n. 68 del 12/03/1999 concernente *“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”* prevede che:

- i datori di lavoro pubblici e privati siano tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie protette in misura proporzionale alla propria dimensione occupazionale e nello specifico n. 1 lavoratore se occupano da 15 a 35 dipendenti, 2 lavoratori se occupano da 36 a 50 dipendenti, ovvero il 7% dei lavoratori in forza qualora occupino più di 50 dipendenti. In quest'ultima ipotesi è inoltre previsto l'obbligo di inserimento dei soggetti di cui all'art. 18, comma 2 L. 68/99 (Vedove/i di deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, orfani, profughi e vittime del terrorismo e della criminalità organizzata) nella misura di 1 unità (nel caso di datori di lavoro che occupano da 50 a 150 dipendenti) ovvero dell'1% (nel caso di aziende che occupano oltre 150 dipendenti);

- le spese per le assunzioni delle categorie protette (nei limiti della quota d'obbligo) sono escluse dal limite di spesa del personale (RGS, circolare n. 9/2006);

Considerato che il Comune di Cattolica risulta attualmente in regola con gli obblighi di cui sopra e che provvederà eventualmente ad attivare i percorsi previsti dalla norma nel caso in cui nel corso dell'anno mutassero tali condizioni;

Considerato inoltre che:

- potranno essere attuate mobilità per interscambio o compensazione così come previsto nella Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica n. 20506 del 27.03.2015;

- i semplici incrementi orari dei rapporti di lavoro di dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo parziale non si configurano, sulla base degli univoci orientamenti giurisprudenziali (cfr. es Corte dei Conti Lombardia – Sezione Regionale di Controllo parere n. 462/2012; Corte dei Conti Campania Sezione Regionale di Controllo parere n. 20/2014) quali nuove assunzioni ma siano da computare esclusivamente nei limiti previsti per il contenimento della spesa compatibilmente con le disponibilità di Bilancio;

Evidenziato che nell'ambito dei generali limiti di spesa previsti sulla base della sopracitata normativa vigente in tema di personale, qualora ne ricorrano le condizioni - così come previste dall'art. 52 del D.Lgs. 165 del 30/03/2001 - su richiesta da parte dei dirigenti competenti potranno essere attribuite al personale in servizio indennità per *“mansioni superiori”*, secondo le modalità stabilite con

D.G.C. n. 155 del 03/11/2016 e nel rispetto del CCNL vigente in materia;

Considerati i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'ente, in coerenza con gli obiettivi fissati nel DUP e la pianificazione triennale delle attività e della performance, e tenuto conto dei vincoli normativi in materia di assunzioni di personale;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 a tempo determinato e indeterminato, di cui alle tabelle allegate alla presente, per costituirne parte integrante e sostanziale, rispettivamente sotto la **lettera D)**, la **lettera E)**, predisposta dall'ufficio Organizzazione e gestione giuridica del personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale, la quale tiene conto:

- del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

Considerato che sono in corso procedure per l'acquisizione di unità di personale previste nell'ambito della programmazione 2019-2021 – annualità 2019, che potrebbero concludersi nel corso dell'anno 2020;

Preso atto che il piano triennale del fabbisogno di personale è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente;

Ricordato che questo ente:

- ha rispettato il limite di cui all'articolo 1, commi 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii., come dimostrato dal citato **allegato A)**;
- che per quanto riguarda i vincoli relativi alle assunzioni a tempo determinato, è pienamente rispettato il parametro di cui sopra, come dimostrato dall'**allegato C)**;

Viste le tabelle relative al fabbisogno 2020/2022, riportanti le necessità di personale a tempo indeterminato, del personale a tempo determinato e la conseguente nuova dotazione organica, che si **allegano alla presente, rispettivamente sub D), sub E) e sub F)**;

Richiamata la deliberazione G.C. n. 44 del 19/3/2019 ad oggetto: "Approvazione Piano triennale delle azioni positive 2019/2021, ex art. 48 d.lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 legge 28 novembre 2005, n. 246."";

Richiamati:

- la L. 448/2001 in particolare l'art. 19, comma 8, relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale, il quale stabilisce che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di complessiva riduzione della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art.3 comma 10 bis del d.l. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, in base al quale il

rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L.n.90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art.11 del medesimo decreto, deve essere certificato dall'organo di revisione nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente

Acquisito agli atti il parere favorevole dell'organo di revisione economico finanziaria rilasciato in data 22/11/2019;

Ritenuto di provvedere in merito;

Dato atto che la programmazione triennale del fabbisogno di personale:

- deve essere trasmessa al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tramite il portale SICO, secondo le istruzioni impartite dalla RGS con la Circolare n. 18/2018;
- non è oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali, ai sensi di quanto previsto dagli artt. 4-7 del CCNL 21/05/2018;

Visti:

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;
- il D.M. 8 maggio 2018;
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento Comunale sull'Ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

## P R O P O N E

- 1) di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000 nonché dell'art. 6 del d.lgs. 165/2001, la programmazione triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020-2022 a tempo determinato (con incluso in calce l'elenco delle spese di personale che non prevedono l'instaurazione di rapporto di lavoro, relative all'anno 2020) e indeterminato, di cui alle tabelle allegata alla presente, per costituirne parte integrante e sostanziale, rispettivamente sotto la **lettera D)** e la **lettera E)**;
- 2) di prendere atto, coerentemente con il richiamato assetto macrostrutturale di cui alla deliberazione G.C. n. 114 del 27/06/2019, della dotazione organica dell'Ente all'1/11/2019, di cui alla **tabella allegata alla presente sub lett. F)**;
- 3) di dare atto che:
  - il piano di cui al punto 1 è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale

previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al D.M. 8 maggio 2018;

- con la presente programmazione si prevedono, nel triennio 2020/2022, assunzioni a tempo indeterminato, a fronte di una possibilità di assunzione per tale tipologia di rapporto che, come riportato nel prospetto elaborato dal competente Ufficio gestione economica del personale ed **allegato sub B)** alla presente deliberazione, per l'esercizio 2020 è pari ad euro **517.041,63**;

- a fronte di una spesa per lo stesso titolo dell'esercizio 2009, risulta rispettato il limite per assunzioni a tempo determinato fissato per l'esercizio 2020, come da **allegato sub C)** alla presente deliberazione;

- risulta rispettato il limite di cui all'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006, secondo i nuovi dettami della L. 114/2014, come da allegato **sub lett. A)**, alla presente deliberazione;

- relativamente alla previsione di assunzioni a tempo indeterminato, che eventuali variazioni in merito ai periodi e ai profili professionali indicati, all'interno della complessiva copertura finanziaria assicurata al piano, potranno essere adottate previa autorizzazione espressa con atto di Giunta;

- a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

- 4) di riservarsi la possibilità di modificare la presente delibera qualora dovessero verificarsi situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;
- 5) di dare atto che la relativa spesa farà carico sui corrispondenti capitoli del bilancio di previsione 2020-2022 del personale di ruolo e del personale non di ruolo, che assicurano la necessaria copertura finanziaria;
- 6) di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "*Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato*" di cui all'art.16 del d.lgs n.33/2013;
- 7) di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art.6-ter del d.lgs n.165/2001, come introdotto dal d.lgs n.75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n.18/2018;
- 8) di dare atto che il responsabile del procedimento è la dirigente Settore 1 dott.ssa Claudia M. Rufes;
- 9) di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 -4° comma del T.U.EE.LL. di cui al D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto.

.....

---

---

**VERBALE APPROVATO E SOTTOSCRITTO**

IL SINDACO  
MARIANO GENNARI

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE  
CLAUDIA M. RUFER

---

---

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del Codice dell'Amministrazione Digitale (D.Lgs. N 82/2005 e ss.mm.)