



## COMUNE DI FABBRICO

PROVINCIA DI REGGIO EMILIA

**Verbale di Deliberazione di Giunta Comunale**

**Oggetto:** APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2019/2021 DEL FABBISOGNO DI PERSONALE DELL'ENTE E APPROVAZIONE DOTAZIONE ORGANICA

L'anno 2018, addì 13 del mese di Dicembre alle ore 15:30 in FABBRICO, in seguito a regolari inviti si è riunita la GIUNTA COMUNALE presso la sala delle adunanze.

Eseguito l'appello, risultano:

			Presenze
1	TERZI MAURIZIO	Sindaco	S
2	DEGOLA ANDRADE CUNHA FABRIZIO	Vice Sindaco	S
3	NEGRI CRISTINA	Assessore	N
4	SCARDOVELLI PATRIZIA	Assessore	S
5	VIONI DARIO	Assessore	N
	TOTALE PRESENTI		3
	TOTALE ASSENTI		2

Assiste alla seduta il SEGRETARIO del Comune Dott. PASQUALE SCHIANO.

Il Sig. TERZI MAURIZIO nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta, ed invita l'assemblea a discutere e deliberare sull'oggetto sopraindicato.

---



---

## Approvazione piano triennale 2019/2021 del fabbisogno di personale dell'Ente e approvazione dotazione organica.

### LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che, con riguardo alla programmazione triennale del fabbisogno di personale:

- il vigente quadro normativo in materia di organizzazione dell'ente locale, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL) 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; disposizioni recepite dall'Amministrazione mediante il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adeguato alla Riforma del pubblico impiego recata dal D.Lgs. n. 150/2009 (approvato con delibera di G.C. n. 57/2003 e successivamente modificato ed integrato con deliberazioni di G.C. n. 73/2005, n. 16/2010, n. 67/2010 e n. 74 del 26/10/2017), in particolare con le previsioni dell'art. 19 "Dotazione organica e piano di assegnazione" e dell'art. 21 "Piano delle assunzioni";
- l'art. 39, comma 1, della legge n. 449/1997 stabilisce: *"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 del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482"* (categorie protette);
- analogamente, l'art. 91 del TUEL dispone: *"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"*;
- l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della legge n. 183/2011, stabilisce: *"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino 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"*;

Viste le disposizioni normative innovative del D.lgs. n.75/2017, di attuazione della delega contenuta nella Legge 124/2015, entrato in vigore in data 22 giugno 2017, che ha modificato ed integrato il D.Lgs. 165/01 nella parte relativa alla programmazione del fabbisogno (in particolare l'art. 6 e art. 6ter);

Considerato che il suddetto Decreto ha previsto l'emanazione, da parte del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, di apposite linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale e che ai sensi dell'art. 22 comma 1, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/01 si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale delle linee di indirizzo di cui all'art. 6 ter;

Viste le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui al suddetto art. 6 ter, approvate in data 8 maggio 2018 dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro della Salute e pubblicate in Gazzetta Ufficiale in data 27 luglio 2018;

Dato atto che suddette linee di indirizzo sono vincolanti per le sole Amministrazioni statali, in quanto per le Amministrazioni locali e regionali dettano indicazioni di principio;

Considerato che secondo le suddette linee di indirizzo e a titolo non esaustivo:

- il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo: quantitativo (riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere la *mission* dell'Amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica) e qualitativo (riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'Amministrazione stessa);
- sotto il profilo quantitativo l'analisi dei fabbisogni può essere supportata da diversi metodi, tra i quali l'analisi predittiva sulle cessazioni di personale e sotto il profilo qualitativo è possibile definire una tabella dei fabbisogni articolata su quali processi, funzioni o attività necessitano di personale e quali professioni servono);
- si ribadisce il ruolo determinante e propulsivo che può essere svolto dalla Dirigenza dell'Ente nella gestione delle risorse e soprattutto nella capacità di centrare il reale fabbisogno professionale, sul piano quantitativo e qualitativo;
- si ribadisce il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica contenuto nel d.lgs. 75/2017;
- si afferma la centralità del Piano triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP), quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale dell'Ente; con tale strumento l'Amministrazione può procedere annualmente alla rimodulazione quantitativa e qualitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, nei limiti delle facoltà assunzionali (verificando altresì l'esistenza di oneri connessi all'eventuale acquisizione di personale in mobilità), indicando le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano;
- nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari ed in concreto la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite non può essere superiore, per gli Enti Locali, al limite di spesa consentito dalla Legge;
- si ribadisce la necessità di garantire che il PTFP sia adottato in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio (relativamente alla spesa di personale a tempo indeterminato, alla eventuale spesa sostenuta per il personale in comando in entrata, alla spesa relativa a tutte le tipologie di lavoro flessibile, in coerenza con le facoltà assunzionali ed i risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato);
- il PTFP può prevedere, laddove ritenuto necessario, l'eventuale revisione degli assetti organizzativi, tenuto conto di criteri specifici richiamati nelle stesse linee di indirizzo;
- il principio guida del PTFP è l'ottimale impiego delle risorse pubbliche, al fine di perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e altro principio basilare è l'ottimale distribuzione delle risorse umane;

DATO ATTO che, in applicazione delle suddette linee guida, con il presente atto si provvede con:

- 1) una verifica delle professionalità esistenti all'interno dell'Ente, dando atto che la verifica su eventuali esuberanti di personale è già stata operata con precedente deliberazione n. 111/2018;
- 2) una ricognizione dei vincoli finanziari sottesi alla gestione del personale contenuti nell'art. 1 comma 557 e seguenti della Legge n. 286/2006 e dell'art. 9, comma 28. Del D.L. n. 78/2010, tenuto conto anche delle capacità di bilancio;
- 3) l'analisi dei fabbisogni e l'individuazione delle professionalità necessarie, sotto il profilo quantitativo e qualitativo, tenuto conto della struttura organizzativa e degli obiettivi dell'Amministrazione;

Considerato altresì che nella riformulazione dell'art. 6 del D.lgs. 165/01 è previsto che in sede di

definizione del piano triennale del fabbisogno di personale, l'Amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica (posti coperti) e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (posti da ricoprire);

Richiamata la deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 26/02/2018, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione 2018-2020;

Richiamate le proprie precedenti deliberazioni:

- n. 111 in data odierna ad oggetto "*Ricognizione annuale eccedenze di personale ex art. 33 D.Lgs. n. 165/2001 per l'anno 2019*", con la quale è attestata l'assenza di personale in eccedenza o in esubero presso questo Comune;
- n. 112 in data odierna "*Approvazione Piano triennale delle azioni positive 2019 – 2021, ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 e degli articoli 7 e 57 del D.Lgs. n. 165/2001*";

Richiamate altresì le proprie precedenti deliberazioni in merito alla programmazione dei fabbisogni di personale e alla definizione della dotazione organica, adottate ai sensi della normativa sopra citata negli esercizi precedenti:

- n. 37 del 10/09/2015 relativamente al triennio 2015-2017;
- n. 37 del 19/05/2016 relativamente al triennio 2016-2018;
- n. 78 del 24/11/2016 ad oggetto "*Modifica alla programmazione triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2016/2018 e conferma della dotazione organica*";
- n. 16 del 23/02/2017, avente ad oggetto "*Programmazione triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2017-2019 e conferma della dotazione organica*",
- n. 38 del 27/04/2017, avente ad oggetto "*Modifica alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2017-2019 e conferma della dotazione organica*;
- n. 68 del 28/09/2017 avente ad oggetto "*Seconda modifica alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2017-2019 e conferma della dotazione organica*"
- n. 13 del 20 gennaio 2018 ad oggetto "*Approvazione piano triennale 2018/2020 del fabbisogno di personale dell'Ente e approvazione dotazione organica*";
- n. 61 del 28 giugno 2018 ad oggetto "*Approvazione modifiche al piano triennale 2018/2020 del fabbisogno di personale dell'Ente e approvazione della dotazione organica*";

Preso atto che, in esecuzione delle deliberazioni sopra richiamate l'Ente ha proceduto nel corso del 2018:

- all'assunzione, tramite conferimento di incarico a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000, di n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico di cat. D Responsabile dell'Area Tecnica;
- all'assunzione, tramite conferimento di incarico a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000, di n. 1 Istruttore Direttivo amministrativo contabile di cat. D Responsabile dell'Area Finanziaria;
- all'assunzione a tempo indeterminato, tramite scorrimento di graduatoria già formata presso l'Unione Comuni Pianura Reggiana, di un istruttore amministrativo contabile di cat. C da assegnare al Servizio ragioneria;
- al trasferimento all'Unione Comuni Pianura Reggiana della capacità assunzionale al fine di individuare un istruttore amministrativo contabile di cat. C a 32 ore settimanali per l'ufficio tributi associato, in luogo di trasferimento di personale dell'Ente;
- all'esperimento, senza esiti positivi, di un paio di bandi di mobilità ai sensi dell'art. 30 D.Lgs. 165/01 per la copertura del posto vacante di Istruttore Direttivo Tecnico di cat. D;
- all'attivazione di un contratto di somministrazione per l'assunzione a tempo determinato di un Istruttore direttivo tecnico di cat. D, nelle more della copertura a tempo indeterminato di posto lasciato vacante ad inizio 2018;

- al conferimento di un incarico a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 comma 1 D.Lgs. 267/00 di Istruttore direttivo amministrativo contabile di cat. D da assegnare all'Area dei Servizi alla Persona;

Premesso inoltre che, con riguardo alla definizione della dotazione organica:

- l'attuale dotazione organica dell'ente, come approvata dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 61/2018, risulta composta da n. 27 posizioni dotazionali;
- è inoltre in corso un contratto stipulato ai sensi dell'art. 110, comma 2, per una figura di "incaricata controllo di gestione" presso l'Area Finanziaria, con scadenza alla fine dell'attuale mandato;
- nella riformulazione dell'art. 6 del D.lgs. 165/01 è previsto che in sede di definizione del piano triennale del fabbisogno di personale, l'Amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica (posti coperti) e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (posti da ricoprire)

Considerate, con riferimento alla vigente disciplina in tema di facoltà assunzionali e spesa di personale degli enti locali, le seguenti principali disposizioni normative che si sono susseguite nel tempo:

- l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014 convertito in legge n. 114/2014, che ha ridefinito i criteri che governano le assunzioni negli enti locali nei seguenti termini: *"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."* ... *"La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% 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.* [quest'ultima precisazione è stata introdotta dall'articolo 4, comma 3, del D.L. n. 78/2015 convertito con modificazioni dalla L. n. 125/2015; il triennio precedente è da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015]. *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"* [si ricorda che quest'ultima disposizione vietava le assunzioni a qualunque titolo agli Enti in cui il rapporto tra spesa di personale e spesa corrente era pari o superiore al 50%; si ricorda altresì che con deliberazione n. 27 del 14/09/2015 la Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, in merito all'incidenza delle spese di personale sulle spese correnti, aveva enunciato il seguente principio di diritto: *"le disposizioni contenute nel comma 557 lett. a) della legge n. 296/2006, che impongono la riduzione dell'incidenza della spesa di personale rispetto al complesso delle spese correnti, devono considerarsi immediatamente cogenti alla stregua del parametro fissato dal comma 557 quater e la programmazione delle risorse umane deve essere orientata al rispetto dell'obiettivo di contenimento della spesa di personale ivi indicato"*];
- l'art. 3, comma 5-quater, del D.L. n. 90/2014 convertito in legge n. 114/2014, il quale dispone che: *"Fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli enti indicati al comma 5, la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25 per cento, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100 per cento a decorrere dall'anno 2015"*;

- l'art. 3 comma 6 del D.L. n. 90/2014, il quale precisa che *“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”*;
- l'art. 1, comma 228, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), il quale prevede che *“Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. [pertanto la possibilità di effettuare nuove assunzioni a tempo indeterminato utilizzando il 100% della spesa dei cessati nell'anno precedente è di fatto posticipata all'anno 2019, rispetto a quanto stabilito dall'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014]. In relazione a quanto previsto dal primo periodo del presente comma, al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, come individuato dall'articolo 1, comma 421, della citata legge n. 190 del 2014, restano ferme le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. Il comma 5-quater dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018”*;
- l'art. 16 del D.L. n. 113/2016, convertito, con modificazioni, nella L. n. 160/2016, col quale viene definitivamente abrogata la lettera a), art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006, e pertanto per gli enti con più di 1.000 abitanti, che erano soggetti al patto di stabilità del 2015, non vige più l'obbligo di ridurre il rapporto tra spesa di personale e spesa corrente rispetto alla media del triennio 2011/2013, fermo restando il vincolo di contenimento della spesa di personale in termini “assoluti” rispetto al corrispondente valore medio del medesimo triennio 2011/2013;
- l'art. 16, comma 1-bis, del D.L. 113/2016, convertito, con modificazioni, nella L. n. 160/2016, il quale ha previsto, a favore dei Comuni con popolazione da 1.001 a 10.000 abitanti, l'innalzamento delle ordinarie facoltà assunzionali per il personale non dirigente fino al 75% della spesa dei cessati nell'anno precedente, valevoli per gli anni 2016-2017-2018, a condizione che il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000; anche in questo caso, la possibilità di ampliare le facoltà assunzionali nel caso in cui il rapporto spesa personale/spesa corrente sia inferiore al 25% (comma 5-quater, art. 3, D.L. n. 90/2014) è disapplicata con riferimento agli anni 2017 e 2018;
- l'art. 1, comma 557 e 557-bis della Legge n. 296/2006 (legge di stabilità per il 2007) testo vigente, che impongono il contenimento della spesa complessiva di personale come segue: *“557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno [ora soggetti al “pareggio di bilancio”, come previsto dalla Legge di Stabilità 2016] 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 ...”* – *“557-bis Ai fini dell'applicazione del comma 557, 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'art. 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 ed organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente”*;
- l'art. 1, comma 557-ter, della stessa Legge n. 296/2006 che così dispone: *“In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008 n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133”*;

- la norma, recata dall'art. 76, comma 4, del D.L. 112/2008 (convertito in legge n. 133/2008), la quale sancisce, appunto, che *“In caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ...”*;
- l'art. 3, comma 5-bis, del già citato D.L. n. 90/2014 il quale ha inserito il seguente comma 557-*quater* all'art. 1 della Legge n. 296/2006: *“557-*quater*. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 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 presente disposizione”*; detto riferimento “statico” al triennio 2011/2013 è stato confermato dalla Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, con deliberazione n. 25/SEZAUT/2014/QMIG del 6 ottobre 2014 e con recente deliberazione n. 6/SEZAUT/2016/QMIG;  
Per i comuni colpiti dal sisma del 20 e 29 maggio 2012, per tutto il periodo di stato di emergenza, si fa riferimento alla spesa di personale sostenuta nell'anno 2011 (deroga introdotta dall'art. 11, comma 4-ter, del D.L. n. 90/2014);
- l'art. 3, comma 5-ter, del citato D.L. n. 90/2014, il quale dispone che: *“Alle amministrazioni di cui al comma 5 del presente articolo (ovvero: Regioni ed enti locali sottoposti al patto di stabilità interno) si applicano i principi di cui all'articolo 4, comma 3, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, attraverso la comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per quanto di competenza dello stesso”*(ovvero: le nuove procedure concorsuali sono subordinate alla previa verifica dell'avvenuta immissione in servizio, nella stessa Amministrazione, di tutti i vincitori di concorsi pubblici collocati nelle proprie graduatorie vigenti per assunzioni a tempo indeterminato e dell'assenza, nella stessa Amministrazione, di idonei collocati nelle proprie graduatorie vigenti e approvate a decorrere dal 1° gennaio 2007, relative alle professionalità necessarie anche secondo un criterio di equivalenza);
- l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito in legge n. 122/2010, – con riferimento al ricorso a forme di lavoro flessibile, le cui esigenze debbono essere inserite nella programmazione dei fabbisogni di personale (ex art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 e art. 7, comma 2, del CCNL 14.09.2000), qualora si intenda farvi ricorso – nel seguente testo (risultante dalle modifiche ed integrazioni, da ultimo, operate dal già richiamato D.L. n. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014 con l'art. 3, comma 9, lettera b e l'art. 11, comma 4-bis):  
*“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...”;

- il successivo comma 4-ter del medesimo art. 11 del D.L. n. 90/2014, il quale ha introdotto nei confronti dei Comuni colpiti dal sisma del 20 e del 29 maggio 2012 due disposizioni speciali di natura temporanea, prevedendo in particolare, come già ricordato, che i vincoli alla spesa di personale di cui al comma 557 dell'articolo 1 della [legge 27 dicembre 2006, n. 296](#), e successive modificazioni, a decorrere dall'anno 2014 e per tutto il periodo dello stato di emergenza, si applicano con riferimento alla spesa di personale dell'anno 2011. Nei confronti dei predetti comuni colpiti dal sisma, inoltre, i vincoli assunzionali di cui al comma 28 dell'articolo 9 del [decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 30 luglio 2010, n. 122](#), non si applicano a decorrere dall'anno 2013 e per tutto il predetto periodo dello stato di emergenza (ad oggi sino al 31 dicembre 2020 ai sensi dell'art. 2bis commi 43 e 44 del Decreto-legge n. 148/2017 convertito con modificazioni dalla Legge 172/2017);
- la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG del 9 febbraio 2015, con la quale la magistratura contabile, con riferimento all'ultima locuzione del succitato art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, si è espressa con orientamento generale della sezione della Autonomie, nel senso che *“Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28”*;
- l'art. 16 comma 1-quater del D.L. n. 113/2016 convertito con Legge 7 agosto 2016, n. 160 e pubblicata in G.U. il 20 agosto 2016, il quale ha escluso dal limite di spesa del personale a tempo determinato, ex art. 9 comma 28 D.L. n. 78/2010, le assunzioni ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D.Lgs. n. 267/00;

Richiamato inoltre il comma 234 dell'art. 1 della Legge n. 208/2015 (Legge di stabilità per l'anno 2016);

Vista a tal proposito la comunicazione del Dipartimento della Funzione Pubblica prot. n. 37870 del 18/07/2016, pubblicata sul portale <http://www.mobilita.gov.it/>, come previsto dall'art. 1, comma 234, della L. n. 208/2015, con la quale sono state ripristinate le ordinarie facoltà assunzionali per la regione Emilia Romagna, nonché le indicazioni operative fornite dal medesimo Dipartimento nella comunicazione prot. n. 51991 del 10/10/2016, dopo il “blocco” disposto dall'art. 1, comma 424 della Legge di stabilità 2015, n. 190/2014, al fine di portare a compimento il processo di ricollocazione del personale in sovrannumero delle province e degli enti di area vasta;

Viste altresì le novità normative in materia di gestione del personale negli Enti Locali introdotte dalla Legge 11 dicembre 2016 n. 232 (Legge di bilancio 2017), per quanto riguarda in particolare il sistema sanzionatorio in caso di mancato conseguimento del saldo di competenza nell'ambito dei

nuovi obiettivi di finanza pubblica di cui alla L. n. 243/2012, come ridefiniti dalla succitata legge di bilancio 2017:

- comma 475, lett. e): viene previsto che, in caso di mancato conseguimento del c.d. “pareggio di bilancio”, nell’anno successivo a quello di inadempienza, gli enti locali non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto; sono, inoltre, vietati i contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi di tale disposizione. Le regioni, le città metropolitane e i comuni possono comunque procedere ad assunzioni di personale a tempo determinato, con contratti di durata massima fino al 31 dicembre del medesimo esercizio, necessari a garantire l’esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nel rispetto del limite di spesa di cui al primo periodo del comma 28 dell’articolo 9 del [decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 30 luglio 2010, n. 122](#);
- comma 476: viene introdotto un nuovo criterio di proporzionalità nell’applicazione della predetta sanzione, ovvero, in caso di mancato conseguimento del saldo di finanza pubblica di cui al comma 466, qualora lo sfioramento risulti inferiore al 3% degli accertamenti delle entrate finali del medesimo esercizio, i divieti in materia di personale si applicano solo alle assunzioni a tempo indeterminato;
- comma 479 modificato dall’ *art. 22, comma 3, D.L. 24 aprile 2017, n. 50*: a decorrere dall’anno 2018, con riferimento ai risultati dell’anno precedente, nei comuni che rispettano il saldo di cui al comma 466 della Legge di bilancio 2017, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all’1% degli accertamenti delle entrate finali, la percentuale del 25%, stabilita al primo periodo del comma 228, art. 1, L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), è innalzata al 90%, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell’anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell’interno di cui all’art. 263, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000 (vedi, da ultimo, il D.M. 24 luglio 2014).
- Comma 508: *“Qualora l’ente territoriale beneficiario di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà previsti dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui all’articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243, non effettui la trasmissione delle informazioni richieste dal medesimo decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, non può procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbia adempiuto”*

Evidenziato inoltre che, secondo il consolidato orientamento (cfr. Corte dei Conti, sezioni riunite in sede di controllo, deliberazione n. 59/CONTR/10 e art. 1, comma 47, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 che recita *“In vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità per l’anno precedente”*), il ricorso alla mobilità volontaria – disciplinata dall’art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 (sostituito dall’art. 4 del D.L. n. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014) che recita: *“Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all’articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell’amministrazione di appartenenza. Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere.”* – quando realizzata tra enti entrambi sottoposti a regime di limitazione delle assunzioni:

- ha carattere di “neutralità”;

- è libera, perché non genera una variazione della spesa complessiva a livello di comparto pubblico, risolvendosi nel mero trasferimento di unità di personale tra distinti enti;
- non incide sui contingenti assunzionali previsti dalla legge per le assunzioni dall'esterno;
- al contempo, 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 in relazione alle limitazioni del turn over (art. 14, comma 7, D.L. 95/2012, convertito in legge 135/2012);

Richiamata altresì la sentenza della Corte Costituzionale n. 272/2015 che ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 41, comma 2, del decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66 (Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale), convertito, con modificazioni, dalla legge 23 giugno 2014, n. 89, in riferimento agli artt. 3, 97, secondo comma, e 117, quarto comma, della Costituzione (la disposizione precludeva ogni possibilità di assunzione di personale agli enti che nell'anno precedente avessero registrato tempi medi nei pagamenti superiori a quelli stabiliti dalla vigente normativa in materia);

Vista la deliberazione n. 16/2016 della Corte dei Conti - Sezione Autonomie con la quale vengono fornite alcune importanti interpretazioni sull'applicazione del regime vincolistico in tema di spesa di personale dettato dall'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., anche alla luce dell'evoluzione ordinamentale intervenuta per effetto del D.Lgs. n. 118/2011 e s.m.i. (Armonizzazione dei sistemi contabili degli enti locali), in particolare in merito al fatto che tali verifiche sul contenimento delle spese di personale debbano essere effettuate a consuntivo prendendo come riferimento l'impegnato" e a preventivo senza considerare le spese che, seppur stanziare, non sono impegnabili nel corso dell'anno di riferimento;

Considerato pertanto che, alla luce delle disposizioni normative attualmente in vigore in tema di spese del personale e facoltà assunzionali degli Enti locali, come sopra delineate, per poter programmare eventuali assunzioni con accesso dall'esterno, per gli anni 2019, 2020 e 2021 è necessario rispettare le seguenti condizioni:

1. rispetto del contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013 o, fino all'anno 2020, al valore della spesa sostenuta nell'anno 2011, operando per questa Amministrazione la facoltà di avvalersi della deroga prevista per i Comuni colpiti dal sisma del maggio 2012 disposta dall'art. 11, comma 4-ter del già citato D.L. n. 90/2014;
2. rispetto del conseguimento del saldo di finanza pubblica (pareggio di bilancio) disciplinato dai commi 710 e seguenti dell'art. 1 della Legge 208/2015, con riferimento all'anno 2016 e dai commi 463 e seguenti della Legge di bilancio n. 232/2016, a decorrere dall'anno 2017;
3. aggiornamento periodico della dotazione organica del personale;
4. assenza di situazioni di eccedenza di personale o personale in soprannumero, ai sensi dell'art. 6 comma 1 e art. 33 del D.Lgs. 165/01;
5. approvazione del Piano triennale delle Azioni Positive;
6. rispetto dell'obbligo di comunicazione dei debiti non estinti e di certificazione dei crediti tramite l'apposita piattaforma elettronica istituita presso il sito web del MEF - Ministero dell'Economie e delle Finanze, (art. 27, comma 2, lett. c) e art. 37, comma 1, lett. b) del D.L. n. 66/2014 convertito, con modificazioni, dalla L. n. 89/2014);
7. approvazione del Piano della Performance;
8. assunzioni di personale a tempo determinato (ivi compresi i contratti ex art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000, con esclusione di quelli stipulati ai sensi del comma 1, come previsto dall'art. 16 comma 1-quater del D.L. n. 113/2016 convertito con Legge 7 agosto 2016, n. 160) nel limite della spesa di personale sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009 (a condizione che sia rispettato l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006). Si ricorda tuttavia che ai sensi del già citato art. 11, comma 4-ter del D.L. n. 90/2014, nei confronti dei predetti comuni colpiti dal sisma 2012, i vincoli assunzionali di cui al

comma 28 dell'articolo 9 del [decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 30 luglio 2010, n. 122](#), non si applicano a decorrere dall'anno 2013 e per tutto il predetto periodo dello stato di emergenza (ad oggi sino al 31 dicembre 2020 ai sensi dell'art. 2bis commi 43 e 44 del Decreto-legge n. 148/2017 convertito con modificazioni dalla Legge 172/2017);

9. assunzioni di personale a tempo indeterminato per l'anno 2019 nel limite del 100% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente;
10. possibilità di computare, nella valorizzazione della capacità assunzionale a tempo indeterminato mediante reclutamento dall'esterno (procedure concorsuali e/o selettive di accesso al pubblico impiego) per il triennio 2019/2021, anche i "resti" non utilizzati del budget assunzionale riferiti al triennio precedente, tenuto conto della modifica introdotta dal già richiamato art. 4, comma 3, del D.L. n.78 del 19 giugno 2015 e della interpretazione (positiva) fornita in merito alla questione dalla Corte dei Conti, Sezione Autonomie (del. n. 26/2015);

Dato atto che il Comune di Fabbrico:

- con riferimento al punto 1, rispetta i limiti di contenimento della spesa del personale calcolata ai sensi dell'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (testo vigente aggiornato dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014), come da documentazione allegata allo schema di bilancio di previsione;
- con riferimento al punto 2, per l'anno 2017 l'Ente ha rispettato il saldo di finanza pubblica (c.d. pareggio di bilancio) come da certificazione inviata in data 27/03/2018 utilizzando il sistema web appositamente previsto per il pareggio di bilancio all'indirizzo <http://pareggiobilancio.mef.gov.it>; per l'anno corrente l'Ente sta operando al fine di garantire il rispetto delle nuove regole di finanza pubblica, come da apposito prospetto allegato a corredo del bilancio di previsione 2018-2020;
- con riferimento al punto 3, ha rideterminato periodicamente la dotazione organica del personale e a seguito delle modifiche introdotte dal D.lgs. 75/2017, la dotazione organica sarà determinata con il presente atto, in relazione alla programmazione dei fabbisogni di personale, nel rispetto di tutte le altre condizioni;
- con riferimento al punto 4, con propria precedente deliberazione n. 111 adottata in data odierna ha provveduto alla rilevazione delle eccedenze di personale per l'anno 2019;
- con riferimento al punto 5, con propria precedente deliberazione n. 112 adottata in data odierna ha approvato il piano triennale delle azioni positive 2019/2021;
- con riferimento al punto 6, ha rispettato gli adempimenti previsti dal D.L. n. 66/2014 in tema di comunicazione dei debiti e di certificazione dei crediti tramite l'apposita piattaforma web del ministero (MEF);
- con riferimento al punto 7, il piano delle Performance dell'Ente e il piano degli obiettivi, ai sensi dell'art. 169 comma 3bis del D.Lgs. 267/00, sono unificati organicamente nel Piano esecutivo di gestione;
- con riferimento al punto 8, il Comune di Fabbrico è ricompreso tra gli enti colpiti dal sisma 2012, pertanto fino al 31/12/2020 non operano i vincoli di cui al comma 28 dell'articolo 9 del [decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 30 luglio 2010, n. 122](#);
- con riferimento al punto 9, nel corso del 2018 si sono verificate n. 3 cessazioni di personale, di cui due per mobilità per le quali non si genera budget assunzionale e una per pensionamento per la quale si genera budget assunzionale; pertanto la capacità assunzionale risulta come segue:
  - a) Budget assunzionale residuo 2017: € 0,00
  - b) Budget assunzionale per l'anno 2018 (per cessazioni 2017) €: 79.002,16 (75% delle cessazioni intervenute nel 2017) determinato con deliberazione di G.C. n. 61/2018; il budget ad oggi disponibile, per effetto delle assunzioni previste dal precedente piano, ammonta ad € 47.002,16

- c) Budget assunzionale per l'anno 2019 € 16.776,07, per la cessazione verificatesi nel 2018: ad oggi calcolato in relazione al 100% del personale cessato nel corso del 2018, in quanto la norma di contenimento delle assunzioni di personale (art. 1 comma 228 della Legge n. 208/2015 e successive modificazioni ed integrazioni) fissa il relativo vincolo limitatamente al triennio 2016/2018.

Per un totale budget assunzionale 2019 di € 63.778,23

Considerato altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dal Rendiconto di gestione per l'esercizio 2017, non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

Esaminati i prospetti allegati al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale (All. A), in cui vengono evidenziati i conteggi effettuati per la determinazione dell'attuale capacità assunzionale dell'Ente, utilizzabile in particolare dall'annualità 2018, operati sulla base dei criteri indicati nelle circolari del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011 e del Ministero dell'economia e delle finanze-Ragioneria Generale dello Stato n. 12 del 15/04/2011, nonché delle circolari MEF-RGS n. 20 del 08/05/2015 e n. 12 del 23/03/2016, per il calcolo delle cessazioni e nuove assunzioni intervenute dall'anno 2015, criteri che in questa sede vengono integralmente richiamati;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 109 del 6 dicembre 2018 in materia di ricognizione del personale potenzialmente interessato alle procedure di cui all'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017 e delle esigenze di professionalità da reclutare attraverso le suddette procedure speciali;

Dato atto che

- le procedure speciali, rivolte al superamento del precariato, devono essere inserite nel presente provvedimento, al fine di poter definire in modo coerente le professionalità da reclutare, sia in relazione al reclutamento ordinario rivolto all'esterno, sia di quello speciale rivolto alla valorizzazione delle esperienze lavorative;
- per realizzare le procedure di cui all'art. 20 D.Lgs. n. 75/2017, l'Amministrazione può impiegare le risorse di capacità assunzionale ordinariamente previste, al netto di quelle da destinare alle assunzioni a tempo indeterminato mediante procedure di reclutamento ordinario, a garanzia del principio dell'adeguato accesso dall'esterno;

VISTA la Circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 3/2017, contenente indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale e superamento del precariato, nella quale si afferma, fra l'altro, che per le procedure speciali di reclutamento finalizzate al superamento del precariato non è obbligatoria la preliminare procedura di mobilità volontaria; diversamente, si ritiene prevalente la posizione giuridica di coloro che tendono ad una ricollocazione, con conseguente obbligo di adempiere a quanto previsto dall'art. 34 bis, la cui mancanza comporta una nullità dell'eventuale assunzione;

Dato atto che dall'analisi dei fabbisogni e dall'individuazione delle professionalità necessarie, sotto il profilo quantitativo e qualitativo, tenuto conto della struttura organizzativa e degli obiettivi dell'Amministrazione, sono emerse le seguenti esigenze assunzionali:

- n. 1 istruttore amministrativo contabile di cat. C, mediante procedura speciale di cui all'art. 20, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017 e successive modificazioni e integrazioni, per le motivazioni già indicate nella precedente deliberazione n. 109 del 6 dicembre 2018 e nel limite delle risorse disponibili di capacità assunzionale;
- n. 1 istruttore direttivo tecnico di cat. D1 a tempo pieno in sostituzione del dipendente Geom. C.R.;

- proroga, nelle more dell'esperimento delle procedure concorsuali, del contratto in essere per la somministrazione di un istruttore direttivo tecnico di cat. D;
- più in generale, definire alcune linee di indirizzo da assegnare ai Responsabili di Area, circa la sussistenza di esigenze straordinarie, in presenza delle quali poter attivare contratti di lavoro flessibile, nel rispetto dei limiti di spesa e delle risorse di Peg assegnate;

Individuate altresì le esigenze straordinarie ed eccezionali, in presenza delle quali sarà possibile attivare assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 36 comma 2 del D.Lgs. n. 165/01 e del D.Lgs. n. 81/15 (secondo le forme flessibili consentite alle Amministrazioni pubbliche) o comandi, nel rispetto dei tetti di spesa di personale e delle risorse di bilancio, come segue:

- 1) eventuali esigenze di sostituzione di personale assente per periodi medio-lunghi con o senza diritto alla conservazione del posto di lavoro, al fine di evitare il verificarsi di disservizi o interruzioni di servizio;
- 2) eventuali sostituzioni di personale incaricato, per effetto di un precedente piano assunzionale, ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267, in caso di risoluzione anticipata rispetto alla scadenza naturale (fine mandato);
- 3) eventuali esigenze di supporto temporaneo ai settori dell'Amministrazione, al fine di affiancare il personale di ruolo nella gestione di progetti o fasi di progetto ritenuti prioritari e strategici o picchi di attività non fronteggiabili con il solo personale di ruolo, da attivare nel rispetto dei vincoli delle spese del personale dell'Ente ed in presenza di adeguata copertura finanziaria;
- 4) attivazione di eventuali comandi in entrata e in uscita al fine di garantire la funzionalità dei servizi dell'Ente;
- 5) eventuale proroga del personale cd. precario in attesa della conclusione della procedura di stabilizzazione prevista dall'art. 20 del D.Lgs. n.75/2017;

Verificato che i riflessi finanziari derivanti dal presente atto sono coerenti con le previsioni contenute nello schema di bilancio 2019-2021;

Atteso inoltre che, con riferimento alle facoltà assunzionali a tempo determinato e alla possibilità di ricorso ad altre forme di lavoro flessibile:

- ai sensi di quanto previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010, essendo l'Ente in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art. 1 comma 557 della Legge n. 296/2006, deve essere rispettato il limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per le stesse finalità;
- il Comune di Fabbrico è ricompreso tra gli enti colpiti dal sisma 2012, pertanto fino al 31/12/2020 (per effetto dell'art. 2bis, commi 43 e 44, del D.L. 148/2017) non operano i vincoli di cui al comma 28 dell'articolo [9 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 30 luglio 2010, n. 122](#);
- le assunzioni ex art. 110 comma 1 del D.Lgs. n. 267/00 sono comunque escluse dal limite di spesa del personale a tempo determinato, ex art. 9 comma 28 D.L. n. 78/2010, ai sensi dell'art. 16 comma 1-quater del D.L. n. 113/2016 convertito con Legge 7 agosto 2016, n. 160 e pubblicata in G.U. il 20 agosto 2016;

Richiamate le disposizioni:

- dell'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 il quale prescrive che – a decorrere dall'anno 2002 - gli organi di revisione contabile accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione della spesa complessiva;
- dell'art. 3, comma 10-bis, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, in legge 11 agosto 2014, n. 114 che attribuisce all'organo di revisione, nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente, il controllo e conseguente certificazione del rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni inserite nel

medesimo articolo 3, afferenti gli obblighi di contenimento delle spese di personale nonché i presupposti e le limitazioni per procedere ad assunzioni;

Preso atto del parere espresso in data 12 dicembre 2018 dal Revisore Unico del Comune di Fabbrico, depositato in atti, in merito alla presente programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2019/2021, rilasciato sulla scorta della documentazione prodotta, di analisi dei contenuti del presente atto;

Riscontrato che il Revisore Unico, sulla base della suddetta documentazione, ha accertato e certificato che:

- i documenti della programmazione triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2019/2021 sono improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e risultano rispettosi della normativa vigente in materia di limiti alla spesa di personale ed alle facoltà assunzionali;
- sono rispettati gli adempimenti e le prescrizioni contenute nell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, in legge 11 agosto 2014, n. 114;

Dato atto che ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 (testo vigente, aggiornato anche al D.L. n. 95/2012, convertito in legge n. 135/2012), nonché dell'art. 4 del CCNL 21 maggio 2018, la programmazione dei fabbisogni di personale non è, normativamente, oggetto di informazione preventiva alle OO.SS. ed RSU;

Preso atto degli allegati pareri, espressi sulla presente proposta di deliberazione, ai sensi degli articoli 49, comma 1, e 147-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 t.v.:

- favorevole, dal Responsabile del servizio personale dell'Unione dei Comuni "*Pianura Reggiana*" [cui sono state trasferite con atto C.C. n. 37 del 28/10/2008 le relative funzioni] in ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa;
- favorevole, dal Responsabile dell'Area finanziaria di questa Amministrazione, in ordine alla regolarità tecnica e regolarità contabile, in quanto l'atto comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria sul patrimonio dell'ente;

Con voti unanimi e favorevoli legalmente espressi;

### **DELIBERA**

- 1) Di dare atto di tutto quanto in narrativa riportato che qui si intende integralmente richiamato;
- 2) Di definire l'attuale capacità assunzionale a tempo indeterminato del Comune di Fabbrico, utilizzabile dall'annualità 2019, sulla base della normativa vigente e al lordo degli oneri riflessi a carico Ente, in complessivi € 63.778,23 da utilizzare per nuove assunzioni con reclutamento dall'esterno, come dettagliato in premessa e nei prospetti contabili allegati al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale (All. A);
- 3) Di approvare, tenuto conto dell'analisi delle professionalità presenti, dei vincoli di spesa e di bilancio e del fabbisogno di risorse professionali sotto il profilo quantitativo e qualitativo, il piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2019/2021, come segue (fatti salvi annuali e/o successivi aggiornamenti per ulteriori esigenze e fabbisogni che risultino compatibili con la normativa vigente, sia in tema di spesa di personale che dei vincoli alle assunzioni):

**PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE  
TRIENNIO 2019/2021**

Profilo professionale	Tipologia assunzione	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
Istruttore amministrativo contabile di cat. C	A tempo indeterminato (utilizzo di € 27.471,00 di budget), mediante procedura di stabilizzazione, ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. n. 75/2017, previo esperimento della procedura di mobilità di cui all'art. 34bis D.Lgs. n. 165/01	1 unità a tempo parziale a 29 ore settimanali	n.p.	n.p.
Istruttore direttivo tecnico di cat. D	A tempo indeterminato (utilizzo di 36.022,00 di budget assunzionale) mediante accesso dall'esterno, previo esperimento delle procedure di mobilità di legge	n. 1 unità a copertura di posto vacante dal 1° marzo 2018	n.p.	n.p.
Istruttore direttivo tecnico di cat. D	Contratto di lavoro flessibile (somministrazione)	proroga n. 1 unità in attesa della conclusione della procedura di cui sopra		
Profili amministrativi e/o contabile	Procedura di mobilità o procedure di interscambio	Copertura di eventuali mobilità in uscita mediante mobilità in entrata ex art. 30 D.Lgs. 165/01	Copertura di eventuali mobilità in uscita mediante mobilità in entrata ex art. 30 D.Lgs. 165/01	Copertura di eventuali mobilità in uscita mediante mobilità in entrata ex art. 30 D.Lgs. 165/01

- 4) Di dare atto che il suddetto piano avviene entro i limiti della capacità assunzionale così come determinata nel punto 2) e nell'allegato a) alla presente deliberazione;
- 5) Di dare atto altresì che, ai sensi del novellato art. 6 D.Lgs. 165/01, modificato con decorrenza 22 giugno 2017 dal D.Lgs. n. 75/2017 la dotazione organica dell'Ente (posti coperti e posti da ricoprire) risulta, alla data di elaborazione della presente proposta di provvedimento, come segue:

Cat	n. POSTI	Valore tabellare (nuovo ccnl)	valori tabellari complessivi
B	1	€ 19.536,91	€ 19.536,91
B3	3	€ 20.652,45	€ 61.957,35
C	13	€ 22.039,41	€ 286.512,32
D	7	€ 23.980,09	€ 167.860,65
totale	24		€ 535.867,23

- 6) Di dare atto inoltre che il piano triennale 2019/2021 rispetta i vincoli finanziari previsti dalle disposizioni normative vigenti e dalle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale, approvate in data 8 maggio 2018 dal Ministro per la semplificazione e la pubblica

amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro della Salute, in quanto:

- rispetta il tetto di spesa complessiva di cui all'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006;
- la dotazione organica, espressa in termini finanziari di cui al punto precedente, rispetta, in quanto inferiore, il valore finanziario della corrispondente dotazione organica vigente nel triennio 2011/2013, come verificato dalla seguente tabella:

Cat.	n. posti dotazione vigente nel triennio 2011/2013 (delibera G.C. n 11 del 19/03/2009)	Valore tabellare (nuovo ccnl)	Valori tabellari complessivi
B	5	€ 19.536,91	€ 97.684,55
B3	5	€ 20.652,45	€ 103.262,25
C	20	€ 22.039,41	€ 440.788,18
D	7	€ 23.980,09	€ 167.860,55
totali	37		€ 809.595,63

- 7) Di individuare le seguenti esigenze straordinarie ed eccezionali, in presenza delle quali sarà possibile attivare assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 36 comma 2 del D.Lgs. n. 165/01 e del D.Lgs. n. 81/15 (secondo le forme flessibili consentite alle Amministrazioni pubbliche) o comandi, nel rispetto dei tetti di spesa di personale e delle risorse disponibili di bilancio (previa quindi verifica della copertura della spesa da parte del Responsabile):
- eventuali esigenze di sostituzione di personale assente per periodi medio-lunghi con o senza diritto alla conservazione del posto di lavoro, al fine di evitare il verificarsi di disservizi o interruzioni di servizio;
  - eventuali sostituzioni di personale incaricato, per effetto di un precedente piano assunzionale, ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267, in caso di risoluzione anticipata rispetto alla scadenza naturale (fine mandato);
  - eventuali esigenze di supporto temporaneo ai settori dell'Amministrazione, al fine di affiancare il personale di ruolo nella gestione di progetti o fasi di progetto ritenuti prioritari e strategici o picchi di attività non fronteggiabili con il solo personale di ruolo, da attivare a parità di risorse destinate alle spese del personale dell'Ente ;
  - attivazione di eventuali comandi in entrata e in uscita al fine di garantire la funzionalità dei servizi dell'Ente;
  - eventuale proroga del personale cd. precario in attesa della conclusione della procedura di stabilizzazione prevista dall'art. 20 del D.Lgs. n.75/2017;
- 8) Di precisare che la programmazione triennale del fabbisogno del personale di cui al presente atto potrà essere modificata ulteriormente in qualsiasi momento, qualora si dovessero verificare nuove e diverse esigenze, tali da determinare mutazioni rispetto al triennio di riferimento, previa verifica dei limiti di contenimento delle spese di personale, delle risorse di bilancio disponibili e del rispetto dei nuovi vincoli di finanza pubblica e rilevato che in ogni caso con cadenza annuale si procederà all'eventuale adeguamento più puntuale del fabbisogno in relazione anche al mutare delle priorità dell'Amministrazione;
- 9) Di dare atto che i riflessi finanziari derivanti dal presente atto di modifica della programmazione del fabbisogno di personale sono coerenti con le previsioni contenute nello schema di bilancio 2019-2021;

- 10) Di trasmettere copia della presente deliberazione all'ufficio proponente, alle organizzazioni sindacali ed alle R.S.U. per gli adempimenti di competenza;
  
- 11) Di dichiarare, con separata votazione espressa nelle forme di legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000, al fine di consentire l'immediato avvio delle procedure selettive.

**Letto approvato e sottoscritto**

PRESIDENTE  
TERZI MAURIZIO

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. PASQUALE SCHIANO

---

**DICHIARAZIONE DI IMMEDIATA ESEGUIBILITA' (ART. 134 COMMA 4 D.LGS. 267/2000)**

La presente deliberazione: /X/ è stata resa /\_/ non è stata resa immediatamente eseguibile il giorno 13 dicembre 2018, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000.

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. PASQUALE SCHIANO

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE E  
COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI (ARTT. 124 e 125 D.LGS. 267/2000)**

- Copia della presente deliberazione viene :

Pubblicata mediante affissione all'Albo Pretorio del Comune, ai sensi dell'art. 124 D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 da oggi  
\_\_\_\_\_ per 15 giorni consecutivi

Comunicata contestualmente ai capigruppo consiliari, ai sensi dell'art.125 D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 con nota prot. n.  
\_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ .

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. PASQUALE SCHIANO

---

IL SEGRETARIO COMUNALE

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA' (ART. 134 COMMA 3 D.LGS. 267/2000)**

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta **ESECUTIVA** il \_\_\_\_\_ per decorrenza dei dieci giorni dalla data di inizio della pubblicazione non avendo ricevuto richieste scritte e motivate con l'indicazione di norme violate, ai sensi degli artt. 127 e 134 del D.Lgs. 267/2000.

Addì

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. PASQUALE SCHIANO

---

IL SEGRETARIO COMUNALE