

COMUNE DI MONTEFANO

Provincia di Macerata

^^^^^^

COPIA DI DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO con i poteri della Giunta Comunale

DELIBERAZIONE NUMERO 10 DEL 27-03-2019

OGGETTO:	PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO PERSONALE DIPENDENTE ANNI 2019-2020-2021
-----------------	--

L'anno duemiladiciannove il giorno ventisette del mese di marzo alle ore 16:20, nella Residenza Municipale.

Il Commissario Dott. Cacciaguerra Marco nominato con Decreto del Presidente della Repubblica del 27.04.2018 ha adottato la deliberazione di cui all'oggetto sopra indicato.

Assiste in qualità di segretario verbalizzante il Segretario Comunale
Dott. Perroni Benedetto

IL COMMISSARIO

VISTO il documento istruttorio riportato in calce alla seguente deliberazione predisposto dal RESPONSABILE DEL SETTORE I AFFARI GENERALI – da cui risulta la necessità di approvare il piano triennale del fabbisogno personale dipendente anno 2019-2020-2021;

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

VISTO il favorevole parere del Revisore dei Conti formulato ai sensi dell'art.3, comma 7, del D.Lgs. n.118/2011 e s.m.i. in data 27/03/2019;

VISTO il parere favorevole del Responsabile del Settore I per la regolarità tecnica
espresso sulla proposta della presente deliberazione, ai sensi dell'art. 49, 1^a comma del
T.U.E.L. n. 267/2000 ed inserito all'originale del presente atto come segue:

PARERE FAVOREVOLE F. to Dott. Marco Cacciaguerra

VISTO il PARERE del RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO E CONTABILE – sulla proposta della presente deliberazione, in ordine alla regolarità tecnica ed alla regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L./2000 approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 ed inserito all'originale del presente atto come segue:

PARERE FAVOREVOLE F. to Rag. Cingolani Paola

DELIBERA

1. IL DOCUMENTO ISTRUTTORIO redatto dal Responsabile del Settore I^a (AFFARI GENERALI) di cui in premessa e riportato in calce costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. DI APPROVARE il piano occupazionale per gli anni 2019-2020-2021 nel seguente modo:

anno 2019

- Estensione dell'orario da part time a tempo pieno e indeterminato per n. 2 unità con qualifica di Istruttore Amministrativo Cat. C1 presso Ufficio Segreteria e Servizi demografici da 27 a 36 ore settimanale e per n. 1 unità con qualifica di Istruttore Amministrativo Cat. C1 presso Ufficio Segreteria da 18 a 36 ore settimanale con decorrenza 1 gennaio 2019, per un totale di 36 ore settimanali.

- assunzione a tempo determinato a 18 ore sett.li per nove mesi di n.2 Agenti di Polizia Municipale (cat. C pos. economica C1) per la sostituzione di personale in quescienza.
- Integrazione da 18 ore settimanali a 36 ore settimanali di n. 1 Agente di Polizia Municipale (cat. C pos. economica C1) per la sostituzione di personale in maternità dal 1.6.2019 al 30.09.2019;
- assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 Agente di Polizia Municipale Cat. C1 presso Ufficio Polizia Municipale dal 1.10.2019 attraverso l'istituto della mobilità tra Enti o selezione pubblica;
- copertura di n. 1 posto di Funzionario Tecnico Direttivo Cat D3 –a tempo parziale e determinato – mediante convenzione ex art. 14 CCNL EE.LL. del 22/01/2004 tra comuni per l'utilizzo congiunto di personale per 6 ore settimanali a carico di questo Ente fino al 31.07.2019 con possibilità di proroga;
- copertura di n. 1 posto di Istruttore direttivo Tecnico Cat. D1 - a tempo pieno ed indeterminato - mediante incarico professionale ex art. 110 TUEL n. 267/2000 o selezione pubblica;

Nessuna altra assunzione prevista.

STABILIRE che, qualora per cause imprevedibili al momento, dovesse rimanere privo di titolare un posto presente nell'attuale dotazione organica dell'ente, potrà procedersi al turn-over, compatibilmente con la normativa sulle assunzioni.

anno 2020

- Nessuna assunzione prevista.
- STABILIRE che, qualora per cause imprevedibili al momento, dovesse rimanere privo di titolare un posto presente nell'attuale dotazione organica dell'ente, potrà procedersi al turn-over, compatibilmente con la normativa sulle assunzioni.

anno 2021

- Nessuna assunzione prevista.
- STABILIRE che, qualora per cause imprevedibili al momento, dovesse rimanere privo di titolare un posto presente nell'attuale dotazione organica dell'ente, potrà procedersi al turn-over, compatibilmente con la normativa sulle assunzioni.

3. **DI DARE ATTO** che gli oneri relativi agli emolumenti ed oneri riflessi dipendenti dalle assunzioni di cui sopra sono previsti negli appositi capitoli del Bilancio di Previsione 2019-2020-2021.

Ai Responsabili dei Settori di competenza sono attribuite le conseguenti procedure esecutive e gestionali.

4. **DI INVIARE** il presente atto per informativa alle Organizzazioni Sindacali.
5. **DI DICHIARARE** la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134 – 4° comma – del T.U.E.L. D.Lgs. n. 267 del 18.8.2000.

DOCUMENTO ISTRUTTORIO IL RESPONSABILE SETTORE AFFARI GENERALI

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

«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

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

Visto il decreto del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 173/2018 emesso in esecuzione dell'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

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

Considerato che il decreto evidenzia come la programmazione del personale sia fondamentale in relazione alle politiche di governo, individuando le professionalità infungibili, e con una attenzione particolare alle nuove professioni e alle modalità di offerta dei servizi al cittadino;

Inoltre viene definito il PTFP – Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale – come strumento di programmazione per coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, rispettando gli equilibri di finanza pubblica;

Il concetto di fabbisogno di personale quindi si evolve in una attività di analisi quantitativa e qualitativa delle necessità e delle risorse e nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari, tenendo conto che la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalla facoltà assunzionale consentita, comprese quelle derivanti da leggi speciali, e dall'art. 20 c.3 del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla vigente normativa; inoltre lo stesso deve essere

redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve garantire il rispetto degli equilibri di finanza pubblica;

Vista l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, come disposto dal D.L. n. 90/2014 conv. in legge n. 114/2014 che prevede la possibilità di effettuare assunzioni di personale nel limite del 100% della spesa per cessazioni anno 2018, oltre ai resti del triennio 2016-2017-2018;

Preso atto che nell'anno 2018 è avvenuto il pensionamento di n. 3 unità di personale:

1. Categoria D3 Responsabile Tecnico
2. Categoria C Vigile urbano
3. Categoria B3 Collaboratore amministrativo Ufficio Segreteria

con un risparmio a favore dell'Ente quantificato in base al CCNL 2016/2018 in € 72.580,86 e che l'Ente dispone di resti per € 168,86 (come risulta dalla delibera di G.M. n. 96 del 21.12.2017) pertanto con la possibilità di assunzione in termini di spesa di € 72.749,72;

Visti:

- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- - l'art. 1 comma 719 e 723 della legge 208/2015, che impongono il rispetto delle disposizioni relative ai saldi di finanza pubblica (pareggio di bilancio) come condizione necessaria per le assunzioni;
- - l'art. 27 comma 2 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;
- - l'art. 58 D.Lgs. 198/2006 impone l'approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità;

Preso atto che:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale giusta deliberazione n. 9 del 27/03/2019, e tale ricognizione ha dato esito negativo;
- l'ente ha rispettato il Patto di Stabilità interno per l'anno 2015 e gli obiettivi del pareggio di bilancio per gli anni 2016 e 2017;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- è stato adottato il piano triennale delle azioni positive, con la Deliberazione n. 8 del 03.02.2017;

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Rilevato a tal fine il valore medio della spesa di personale del triennio 2011/2012/2013 è pari a €. 821.856,53 e che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.292/2006 per l'anno 2018 è stata inferiore e in sede previsionale la spesa di personale per il 2019 tale dato si mantiene in diminuzione rispetto alla media 2011-2013, su un valore stimato di € 584.120,04;

Vista la precedente delibera n. 32 del 21.09.2018 relativa all'aggiornamento della determinazione del fabbisogno di personale per il triennio 2018/2020;

Ravvisata la necessità di apportare alcune modifiche al fabbisogno a seguito di elementi nuovi e diversi rispetto alla programmazione già effettuata;

In particolare considerato che nel piano occupazione 2018-2020 relativamente all'anno 2019 era prevista la copertura di " n. 1 posto di Funzionario Tecnico Direttivo Cat. D3 - a part time 34 ore ed indeterminato - mediante incarico professionale ex art. 110 TUEL n. 267/2000 o selezione pubblica" mentre in base al nuovo CCNL 2016-2018 (art. 12) la categoria di partenza può essere solo il D1 si rende necessario provvedere alla modifica del piano prevedendo l'assunzione di n. 1 Istruttore direttivo Tecnico Cat. D1 - a Tempo pieno ed indeterminato - mediante incarico professionale ex art. 110 TUEL n. 267/2000 o selezione pubblica;

Costatato che presso il settore Vigilanza l'unità Cat. C Part-time tempo determinato verrà collocato in maternità obbligatoria, vista la relazione presentata dal Responsabile del servizio circa la necessità di sostituire tale dipendente, si rende necessario provvedere alla relativa sostituzione prevedendo l'integrazione dell'orario del 2^ vigile Part time a tempo determinato da 18 ore a 36 ore settimanali;

Preso atto che la spesa per il Tourn-over prevista per l'anno 2019 tenuto conto della presente determinazione e del nuovo CCNL 2016-2018 a € 70.560,90 con un resto di € 2.019,96

Considerato che la spesa per il personale flessibile per il 2019 in fase previsionale e tenuto conto della presente deliberazione non supera il limite del 100% della stessa spesa sostenuta nel 2009, secondo le vigenti disposizioni di legge;

Preso atto pertanto, per tutte le considerazioni sopra esposte, la scrivente amministrazione dispone delle possibilità di assunzione a tempo determinato e flessibile;

Acquisito il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 19 – comma 8 – della L. 448/2001 conservato in atti;

Visto il T.U. 18 agosto 2000, n. 267, recante: "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze

Visto il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";

Visti i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni – autonomi e locali;

QUANTO SOPRA PREMESSO si sottopone la seguente

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

- DI APPROVARE il piano occupazionale per gli anni 2019-2020-2021 nel seguente modo:

anno 2019

- Estensione dell'orario da part time a tempo pieno e indeterminato per n. 2 unità con qualifica di Istruttore Amministrativo Cat. C1 presso Ufficio Segreteria e Servizi demografici da 27 a 36 ore settimanale e per n. 1 unità con qualifica di Istruttore Amministrativo Cat. C1 presso Ufficio Segreteria da 18 a 36 ore settimanale con decorrenza 1 gennaio 2019, per un totale di 36 ore settimanali.
- assunzione a tempo determinato a 18 ore sett.li per nove mesi di n.2 Agenti di Polizia Municipale (cat. C pos. economica C1) per la sostituzione di personale in quescienza.
- integrazione da 18 ore settimanali a 36 ore settimanali di n. 1 Agente di Polizia Municipale (cat. C pos. economica C1) per la sostituzione di personale in maternità dal 1.6.2019 al 30.09.2019;
- assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 Agente di Polizia Municipale Cat. C1 presso Ufficio Polizia Municipale dal 1.10.2019 attraverso l'istituto della mobilità tra Enti o selezione pubblica;
- copertura di n. 1 posto di Funzionario Tecnico Direttivo Cat D3 –a tempo parziale e determinato – mediante convenzione ex art. 14 CCNL EE.LL. del 22/01/2004 tra comuni per l'utilizzo congiunto di personale per 6 ore settimanali a carico di questo Ente fino al 31.07.2019 con possibilità di proroga;

- copertura di n. 1 posto di Istruttore direttivo Tecnico Cat. D1 - a tempo pieno ed indeterminato - mediante incarico professionale ex art. 110 TUEL n. 267/2000 o selezione pubblica;

Nessuna altra assunzione prevista.

STABILIRE che, qualora per cause imprevedibili al momento, dovesse rimanere privo di titolare un posto presente nell'attuale dotazione organica dell'ente, potrà procedersi al turn-over, compatibilmente con la normativa sulle assunzioni.

anno 2020

- Nessuna assunzione prevista.
- STABILIRE che, qualora per cause imprevedibili al momento, dovesse rimanere privo di titolare un posto presente nell'attuale dotazione organica dell'ente, potrà procedersi al turn-over, compatibilmente con la normativa sulle assunzioni.

anno 2021

- Nessuna assunzione prevista.
- STABILIRE che, qualora per cause imprevedibili al momento, dovesse rimanere privo di titolare un posto presente nell'attuale dotazione organica dell'ente, potrà procedersi al turn-over, compatibilmente con la normativa sulle assunzioni.
- **DI DARE ATTO** che gli oneri relativi agli emolumenti ed oneri riflessi dipendenti dalle assunzioni di cui sopra sono previsti negli appositi capitoli del Bilancio di Previsione 2019-2020-2021.

Ai Responsabili dei Settori di competenza sono attribuite le conseguenti procedure esecutive e gestionali.

DI INVIARE il presente atto per informativa alle Organizzazioni Sindacali.

Infine,

Si chiede

DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134 – 4° comma – del T.U.E.L. D.Lgs. n. 267 del 18.8.2000.

Generali

II Responsabile Settore Affari
F. to Dott. Marco Cacciaguerra

Letto approvato e sottoscritto

Il Segretario Comunale
F.to Dott. Perroni Benedetto

Il Commissario
F.to Dott. Cacciaguerra Marco

Prot. N.

Della suesesa deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune per quindici giorni consecutivi a norma dell'art. 124 del T.U. ORDINAMENTO EE.LL. approvato con D.L.gvo 18.8.2000 n. 267.

Montefano li,

Il Commissario
F.to Dott. Cacciaguerra Marco

ESTREMI DI ESECUTIVITA`

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile con le modalità previste dall'art.134, comma 4 della Legge n.267/00.

Montefano li, 27-03-2019

Il Commissario

F.to Dott. Cacciaguerra Marco

La presente copia è conforme all'originale esistente presso questo ufficio.
Montefano li,

Il Commissario

F.to Dott. Cacciaguerra Marco