



COMUNE DI PONTASSIEVE  
CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE

ORIGINALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA  
MUNICIPALE

*Nr. 26    Data 14/02/2019    Seduta Nr. 9*

---

PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO - STAFF DEL SINDACO - PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO - STAFF DEL SINDACO  
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019-2021.

---

L'anno duemiladiciannove questo giorno quattordici del mese di Febbraio alle ore 15:00 convocata con le prescritte modalità, nella solita sala delle adunanze si è riunita la Giunta Comunale.

Fatto l'appello nominale risultano:

<i>Cognome e Nome</i>	<i>Pres.</i>
MARINI MONICA	S
PASSEROTTI MARCO	S
BENCINI JACOPO	S
BONI CARLO	N
FROSOLINI CINZIA	S
PRATESI FILIPPO	N
<i>TOTALE Presenti</i>	4
<i>TOTALE Assenti</i>	2

Il Segretario Generale del Comune, Dott. Ferdinando Ferrini, assiste alla seduta incaricato della redazione del verbale.

Il Sindaco, Monica Marini, assume la presidenza e constatata la validità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e pone in discussione l'argomento relativo all'oggetto.

**OGGETTO:**

**PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO - STAFF DEL SINDACO  
PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO - STAFF DEL SINDACO**

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019-2021.**

**LA GIUNTA COMUNALE**

Premesso che:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. 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. 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.
- 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. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: "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. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.";
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Richiamate le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche approvate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell' 08.05.2018 pubblicato sulla G.U n. 173 del 27.07.2018;

Rilevata la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000, e dato atto che l'ente può modificare, in qualsiasi momento, il Piano triennale dei fabbisogni, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

Rilevato che, con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente che così si dettano:

- contenimento della spesa di personale;
- facoltà assunzionali a tempo indeterminato;

- lavoro flessibile;
- procedure di stabilizzazione;
- progressioni verticali;

**Contenimento spesa personale:**

**Normativa**

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;
- c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

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 2011/2013.

**Situazione dell'ente**

Preso atto che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L n. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € **4.418.267,37** e che costituisce la spesa potenziale massima in termini finanziari per la dotazione organica complessiva dell'Ente;

**Facoltà assunzionali:**

**Normativa**

Richiamate le seguenti disposizioni vigenti con riferimento alla capacità assunzionale:

**Per gli anni 2014-2015**

Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito in legge 114/2014 (come modificato dall'art 4, comma 3, della legge 125/2015 di conversione del decreto-legge 78/2015). 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 a 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 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018.

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. 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 della facoltà assunzionali riferite al triennio precedente.

**Per gli anni 2016/2018**

Art. 1, comma 228, della legge 208/2015 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. Ferme restando le facoltà assunzionali previste dall'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di

stabilità interno, 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'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018. Per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 3.000 abitanti che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio, la predetta percentuale è innalzata al 100 per cento. 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;

Decreto del Ministero dell'Interno 10 Aprile 2017: con D.M. 10 aprile 2017, di cui all'art. 263, comma 2, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, sono stati individuati i nuovi rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2017-2019;

### **Verifica situazione dell'Ente**

Rilevata la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del d.l. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

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

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

Evidenziato come nel rapporto ANCI/IFEL "Il personale dei comuni italiani 2016" elaborato sulla base dei dati del conto annuale delle P.A. forniti dal Ministero dell'Economia, risulti che la media nazionale del rapporto dipendenti/popolazione è di 1 dipendente ogni 156 abitanti;

Considerato che tra i 102 dipendenti attualmente in servizio (come risulta dall'allegata dotazione organica – **allegato A**), vi sono n. 1 part-time a 18 ore, nr. 1 p.t. a 12 ore e n. 6 al 83,33% e nr. 5 al 91,66% di cui alcuni misti, per cui, considerando complessivamente le suddette percentuali, l'effettiva consistenza del personale in servizio si riduce di fatto sotto le 102 unità;

Constatato peraltro che avendo l'Ente una popolazione residente al 31/12/2017 di 20.607 abitanti, il rapporto dipendenti/popolazione risulta pari a 1 dipendente ogni 194 abitanti;

Dato atto che l'Ente non si trova in condizioni di dissesto finanziario e non è strutturalmente deficitario in base ai parametri di cui al Decreto del Ministero degli Interni 17/04/2018 come risulta dalla attestazione allegata (**all. B**);

Richiamato il Decreto del Ministero dell'Interno 10/04/2017 con il quale, ai sensi dell'art. 263 comma 2 del TUEL 267/2000, sono stati stabiliti (per gli enti che hanno dichiarato il dissesto finanziario ai sensi degli artt. 244 e seg. del TUEL per quelli che ai sensi dell'art. 243 bis del medesimo TUEL hanno fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario, condizioni entrambe peraltro che non ricorrono per il Comune di Pontassieve), i rapporti medi dipendenti-popolazione per classe demografica per il triennio 2017/2019 e dal quale risulta che, per i comuni appartenenti alla fascia demografica compresa fra 20.000 e 59.999 abitanti, nella quale si colloca il comune di Pontassieve, il rapporto medio è di 1 dipendente ogni 146 abitanti;

Richiamato inoltre l'art. 1 comma 228 della legge 208/2015 il quale ha stabilito che le amministrazioni pubbliche 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

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 26 DEL 14/02/2019

ciascuno di predetti anni, ad una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente;

Richiamato l'art. 16 comma 1bis del D.L. 113/2016 convertito in legge 160/2016 che ha integrato il predetto comma 228 dell'art. 1 della legge 208/2015 stabilendo che, qualora il rapporto dipendenti popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con Decreto del Ministro dell'Interno di cui all'art. 263, comma 2 del TUEL 267/2000, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75% nei comuni con popolazione inferiore a 10.000 abitanti;

Vista la nota della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione pubblica prot. 0051991 del 10.10.2016 con la quale veniva a suo tempo comunicato che, ai sensi dell'art. 1 comma 234 della legge 208/2015, essendo stata ricollocata la quasi totalità del personale in soprannumero degli enti di area vasta, per la Regione Toscana e per gli enti locali che insistono sul relativo territorio sono ripristinate le ordinarie facoltà assunzionali;

Dato atto che, come sopra evidenziato, il Comune di Pontassieve rientrava nella previsione di cui al precitato comma 1bis dell'art. 16 del D.L. 113/2016 avendo un rapporto dipendenti popolazione inferiore a quello stabilito dal D.M. Interno 10.04.2017 per cui per gli anni 2016, 2017 e 2018 poteva procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite del 75% della spesa relativa al personale cessato nell'anno precedente, mentre per il 2019 riacquista piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014 come sotto indicata;

Richiamato infine l'art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014 convertito in legge 114/2014 il quale prevede che per l'anno 2019 sono possibili assunzioni a tempo indeterminato utilizzando il 100% dei cessati dell'anno precedente e che a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni e che è consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni ai sensi della delibera 28/2015 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti);

Dato atto che nell'anno 2019 si sono avute e/o si avranno le seguenti cessazioni:

- **C. S.** - Esperto Tecnico Coordinatore Squadre, Cat. giuridica "C- econ 2 il cui collocamento in pensione è avvenuto con decorrenza 01.01.2019;
- **G. G.** - Tecnico Specializzato servizi educativi, culturali, sociali, Cat. giuridica B3 -Econ 6 il cui collocamento in pensione è avvenuto con decorrenza 01.01.2019;
- **L.L.** - Funzionario Attività culturali - cat. giuridica D3 cat. econ. 6 -cessazione prevista per pensionamento in data 01/07/2019;

mentre sono in previsione altre cessazioni i cui presupposti devono però essere ancora con certezza essere verificati, per un totale di capacità assunzionali di **€ 70.264,71**.

Dato atto che nell'anno 2018 in base al piano dei fabbisogni per il triennio 2018/2021 approvato con deliberazioni n. 57 del 29/03/2018 e nr. 123 del 26/07/2018 sono state previste 3 assunzioni ed una progressione verticale:

- n. 2 posti di esperto in attività amministrative e/o contabili cat. C - di cui uno da destinarsi alla progressione verticale, con concorso in corso di svolgimento;
- n.1 Tecnico specializzato autista mezzi pesanti - cat. B3 - la cui conclusione del procedimento di assunzione tramite centro per l'impiego avverrà entro il 30.06.2019;
- n. 1 Addetto di supporto ai servizi generali, categ. B1 da riservarsi a persone con disabilità ex legge 68/1999;

Dato atto che per le suddette assunzioni sono stati utilizzati € 61.899,74 del totale della complessiva capacità assunzionale relativa alle cessazioni anno 2018;

Dato atto che nel 2019 risultano ancora inutilizzati i resti della capacità assunzionale del triennio precedente (2016/2018 su cessazioni 2016/2018), che ammontano, detratte le assunzioni già effettuate, a complessivi €

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 26 DEL 14/02/2019**

**18.749,00** come da allegato 2 alla delibera di G.M. nr 57 del 29/03/2018 di approvazione del programma triennale dei fabbisogni del personale anni 2018-2020 e piano occupazionale 2018;

Considerato che la Corte dei Conti Sezione Autonomie con deliberazione n. 27 del 3 novembre 2014 con riferimento all'art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014 convertito nella legge 214/2014, ha enunciato il seguente principio di indirizzo "dal 2014 le assunzioni possono essere programmate destinando alle stesse, in sede di programmazione del fabbisogno ed finanziaria, risorse che tengano conto delle cessazioni del triennio";

Dato atto che l'Ente, tenuto conto del principio di diritto enunciato dalla Sezione autonomie della Corte dei Conti sopra riportato, viene a disporre anche delle capacità assunzionali corrispondenti a quelle che sono le cessazioni dal servizio che si sono già verificate o si verificheranno nell'anno 2019 come di seguito indicate:

S. C.	2019	C1	22.039,41	22.039,41
L. L.	2019	D3	27.572,85	27.572,85
G. G.	2019	B3	20.652,45	20.652,45
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI				70.264,71

Dato atto che sommando le capacità assunzionali rimanenti dal 2018 e quelle del 2019 si ha un totale di € **89.013,71 di capacità di spesa;**

Al momento, tenuto conto dell'incertezza derivante dalla riforma della legge Fornero (quota 100) non risulta possibile prevedere con certezza le cessazioni per gli anni 2020 e 2021. Peraltro la medesima incertezza si riflette anche sulle cessazioni del 2019 per cui potrebbe risultare necessaria una modifica alla presente programmazione;

Dato atto che sulla base delle capacità assunzionali sopra riportate si prevede nell'anno 2019 di effettuare le seguenti assunzioni (oltre n. 1 stabilizzazione di cui sotto):

- N. 1 Specialisti in attività tecniche/progettuali - cat. D
- N. 2 Esperto in attività amministrative e/o contabili – cat. C

**Lavoro Flessibile:**

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "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";

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "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. n. 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.";

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 26 DEL 14/02/2019

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui "Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art. 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni";

Preso atto pertanto che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006;

Richiamato il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del d.lgs. 165/2001 - come modificato dall'art. 9 del d.lgs. 75/2017 - nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

" i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;

" i contratti di formazione e lavoro;

" i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga

Dato atto che la spesa complessiva per personale a tempo determinato sostenuta nell'anno 2009 ammonta € 465.411,00 (compresi oneri riflessi) e che le previsioni assunzionali di personale a tempo determinato per l'anno 2019 consentono il rispetto di tale spesa e che potranno essere attivate ulteriori o diverse assunzioni a tempo determinato sempre nel rispetto di tale limite a cui andrà detratta la spesa per nr. 1 procedura di stabilizzazione come riportato al pt.5 del deliberato;

### **Procedure di stabilizzazione:**

Dato atto che, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. 75/2017, rubricato "Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni", sulla base delle verifiche compiute dal Servizio Personale Associato, risulta che è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, d.lgs. 175/2017, nella interpretazione che ne viene fornita nella nota 4 della Circolare Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione nr. 3/2017, per nr. 1 unità per il quale è già stata prevista la stabilizzazione nel corrente anno al pt. 4 della già citata delibera di Giunta nr. 57/2018, stabilendo altresì di ricorrere alla facoltà prevista dall'art. 20 comma 3 del decreto che recita:

*Ferme restando le norme di contenimento della spesa di personale, le pubbliche amministrazioni, nel triennio 2018-2020, ai soli fini di cui ai commi 1 e 2, possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico, utilizzando a tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017 a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1, e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28.;*

**Progressioni Verticali:**

Si dà atto che, sulla base della programmazione di cui sopra, per gli anni 2019/2020, in questo ente al momento non si verificano le condizioni per l' applicazione dell'art. 22, comma 15, del d.lgs. 75/2017, relative alle procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno;

Dato atto inoltre che il Piano dei Fabbisogni di personale per il triennio 2019/2021 di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione e del bilancio pluriennale;

Dato atto quindi che l' Ente rispetta le condizioni previste dalle norme vigenti per poter procedere alle assunzioni o comunque si atterrà alle stese al momento di procedere alle relativi assunzioni:

- adempiuto alle previsioni di cui all'art. 6 del D.lgs 165/2001;
- effettuato con esito negativo la ricognizione di eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.lgs 165/2001;
- di prevedere la prossima approvazione del Piano Triennale di azioni positive di cui all'art. 48 del D.lgs 198/2006;
- di aver approvato il Piano della Performance 2018, il Piano dettagliato degli obiettivi ed il PEG 2018 ai sensi dell'art. 169 comma 3 bis del D.lgs 267/2000, mentre il PEG/Piano della Performance 2019 è in via di approvazione;
- di aver rispettato le norme sul contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 per il 2018;
- di aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del Bilancio di Previsione 2019/2021, del Rendiconto 2017 compreso i dati aggregati per voce del Piano dei Conti integrato nonché il termine di 30 gg per l'invio alla BDAP dei suddetti documenti;
- di aver conseguito il saldo di competenza nell'ambito degli obiettivi di finanza pubblica in tema di pareggio di Bilancio dell'anno precedente ai sensi degli artt. 1 comma 723 legge 208/2015, art. 1 comma 475 e 476 Legge 232/2016;
- di aver inviato al MEF entro il 31 marzo di ciascun anno la certificazione del rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio dell'anno precedente, ai sensi dell'art. 1, comma 470, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (Legge di bilancio 2017);
- di non aver ricevuto richieste di certificazione da parte di creditori ai sensi dell'art 9 del D.L. 185/2008;

Visto il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 19 comma 8 della legge 448/2001 dal Collegio di Revisione dell'Ente in data 29.01.2019 in ordine al rispetto del principio della riduzione della spesa, di cui all'art. 39 della legge 449/1997 (**allegato C**) e che certifica anche il rispetto delle condizioni di cui all'art. 20 comma 3 del D.lgs. nr. 75/2017 riguardo alla sussistenza delle risorse economiche destinate a sostenere a regime le spese connesse alla stabilizzazione;

Visti i pareri favorevoli ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 267/2000 espressi dal responsabile dell'Ufficio di Staff Programmazione e Controllo e dal responsabile del Servizio Finanziario in ordine rispettivamente alla regolarità tecnica e contabile del presente atto;

Con voti unanimi favorevoli resi in forma palese;

DELIBERA

1. Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo.
2. In attuazione al piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2018/2020 approvato con proprie deliberazioni n. 57 del 29.03.2018 e nr. 123 del 26.7.2018 confermare le programmate assunzioni di:
  - N. 2 posti di Esperto in attività amministrative e/o contabili cat. C di cui uno riservato a progressione di carriera (cd. verticale)



## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 26 DEL 14/02/2019

- N. 1 Tecnico Specializzato autista mezzi pesanti cat. B3
- N. 1 Addetto di supporto ai servizi generali cat. B1 riservato personale legge n.68/1999

e di procedere alla stabilizzazione di personale in possesso dei requisiti di cui all'art. 20 comma 2 D,lgs. Nr. 75/2017.

3. Approvare il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2019/2021 nel quale si prevedono le seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

### Anno 2019:

- N. 1 Specialisti in attività tecniche/progettuali - cat. D
- N. 2 Esperto in attività amministrative e/o contabili – cat. C

Inoltre prevedere di bandire procedura concorsuale riservata per il personale in possesso di tutti i requisiti di cui all'art. 20 comma 2 del decreto legislativo nr. 75/2017 (e quindi destinata a titolari di un contratto di lavoro flessibile tra cui rientrano anche le collaborazioni coordinate e continuative successivamente alla data del 25 agosto 2015 e che abbiano maturato, alla data del 31.12.2017, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto, preso l'amministrazione che bandisce il concorso) per nr. 1 posto di "Esperto di servizi culturali, categ. C, posiz. ec. 1, garantendo adeguato accesso all'esterno (in misura non superiore al 50% dei posti disponibili) così come esplicitato nella nota 4 della Circolare nr. 3/2017 già citata.

4. Rimandare a successiva deliberazione l'integrazione del Piano dei fabbisogni per il 2019 una volta che saranno definite in modo puntuale le decorrenze di ulteriori cessazioni, anche a seguito della applicazione del decreto relativo a quota cento, riservandosi pertanto di prevedere ulteriori assunzioni nel corrente anno, previa verifica della copertura di spesa e del rispetto della normativa richiamata nelle premesse.

Per gli **anni 2020 e 2021** non siamo in grado al momento di prevedere né le cessazioni né le conseguenti necessità di fabbisogno per le ragioni già esposte in narrativa.

5. di destinare per le programmate assunzioni per il 2019 di cui al pt. 2 risorse pari ad €. 68.061,00 come risulta dal prospetto di cui allo allegato 1 al presente atto (con il resto delle capacità assunzionali quindi pari ad €.20.952,71), mentre per le risorse destinate alla copertura dei costi della stabilizzazione, pari ad €. 30.000,00 circa, si procederà secondo il disposto di cui all'art. 20 comma 3 del D.lgs. nr. 75/2017 e quindi utilizzando le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di spesa di cui all'articolo [9, comma 28](#), del [decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78](#), convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017 (pari ad €. 226.324,21) dando atto che questa amministrazione è in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale (sostanziale invarianza della spesa riguardo alla stabilizzazione di una unità che verrà inquadrata nella categoria C pos. ec. 1, nel profilo di esperto servizi culturali) previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1 e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28 per l'importo di €.30.000,00 (arrotondato).

6. stabilire che il tetto di cui all'art. 9 comma 28 del [decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78](#), convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122, a seguito di quanto disposto al pt. 4, venga rideterminato per il 2019 e per gli anni successivi in complessivi €. 435.411,00 (come risultante dalla cifra storica di €. 465.411,00 meno la somma di €. 30.000,00 necessaria per la prevista stabilizzazione).

7. di prevedere la possibilità **per il triennio 2019-2021** di:

- ricorrere a bandire procedure di selezione tramite mobilità volontaria ex art. 30 del D.lgs. nr. 165/2001 e successive modifiche, rubricato "Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse" per ricoprire carenze di organico intervenute a seguito di personale in uscita per la medesima causale od altre necessità di reclutamento nel frattempo intervenute;
- provvedere alla assunzione di personale a tempo determinato in presenza delle condizioni e presupposti di cui all'art.36 "Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile" del D.lgs. 165/2001 e successive modifiche, in special modo riguardo al personale da adibire al Corpo Unico di Polizia Municipale

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 26 DEL 14/02/2019**

in convenzione con il Comune di Rignano Sull'Arno in modo da sopperire alle mutevoli e dinamiche esigenze di reclutamento dello stesso.

8. Dare atto che la dotazione organica dell'Ente è costituita oltre che dal personale attualmente in servizio meno il personale che cesserà nell'anno 2019 risultante nell'elenco allegato A a cui si aggiunge il personale delle programmate assunzioni dell'anno 2018 e del triennio 2019/2021.

9. Di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2019 e del bilancio pluriennale.

10. Di informare dell'adozione del presente provvedimento la RSU dell'Ente.

Inoltre

LA GIUNTA COMUNALE

Ritenuta l'urgenza visto l'articolo 134, 4° comma, del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267;

Con voti unanimi favorevoli resi in forma palese;

DELIBERA

Di dichiarare il suddetto provvedimento immediatamente eseguibile

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 26 DEL 14/02/2019**

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Sindaco

Monica Marini  
(firmato digitalmente)

Il Segretario Generale

Dott. Ferdinando Ferrini  
(firmato digitalmente)