



# COMUNE DI ZAVATTARELLO

PROVINCIA DI PAVIA

## GIUNTA COMUNALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE N. 33 DEL 08/02/2019

OGGETTO: RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE CONDIZIONI DI SOPRANNUMERO E DI ECCEDENZE DEL PERSONALE - RIMODULAZIONE DOTAZIONE ORGANICA - APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019/2021

L'anno **duemiladiciannove** addì **otto** del mese di **febbraio** alle ore **quindici** e minuti **zero** nella Sede Municipale, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, si sono riuniti i componenti di questa Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

| Cognome e Nome                   | Presente |
|----------------------------------|----------|
| 1. Tiglio Simone - Sindaco       | Sì       |
| 2. Armella Fausta - Vice Sindaco | Sì       |
| 3. Accoliti Massimo - Assessore  | No       |
| Totale Presenti:                 | 2        |
| Totale Assenti:                  | 1        |

Con l'intervento e l'opera del Segretario Comunale **Umberto Fazia Mercadante** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, **Tiglio Simone** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE CONDIZIONI DI SOPRANNUMERO E DI ECCEDENZE DEL PERSONALE - RIMODULAZIONE DOTAZIONE ORGANICA - APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019/2021

## LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO:

- che l'art.89 del D.Lgs.267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" prevede che gli enti locali disciplinano, con propri regolamenti l'ordinamento generale degli uffici e servizi che deve prevedere i ruoli, la dotazione organica, la loro consistenza complessiva e i procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro
- che l'art.91 del D.Lgs. 267/00 prevede che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio e che sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale;
- che l'art.48 del D.Lgs.267/00 prevede che è di competenza della Giunta Comunale l'adozione dei regolamenti degli uffici e dei servizi;

Visto l'art.16 Legge 12 novembre 2011 n.183 (Legge di stabilità per l'anno 2011), che ha modificato l'art.33 D.lgs n.165/2001, il quale impone alle Pubbliche Amministrazioni di provvedere annualmente alla ricognizione delle eventuali situazioni di soprannumero e di eccedenze di personale in servizio senza la quale le amministrazioni pubbliche non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere

Considerato che la condizione di soprannumero e/o eccedenze, non definendo la normativa stessa i criteri ai quali occorre attenersi, si può rilevare:

- dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica
- rispetto al rapporto medio tra personale dipendente e popolazione residente, come definito da apposito Decreto che il Ministro dell'Interno determina e pubblica triennialmente e che per il triennio 2017-2020, prevede tale rapporto per i Comuni con popolazione fino a 999 abitanti in 1/106 (D.M. 10.04.2017);
- rispetto ai limiti di spesa del personale (ovvero l'anno 2008 per gli Enti sino a 1.000 abitanti);

Preso atto, sentiti il Responsabile del Servizio Finanziario nonché i Responsabili dei Servizi dell'Ente, che tutti i vincoli sopra richiamati sono pienamente rispettati dall'Ente;

Evidenziato che con propria deliberazione n. 31 del 18/01/2019 è stato approvato il PIANO TRIENNALE 2019-2021 DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ senza il quale è fatto divieto alle P.A. di procedere all'assunzione di nuovo personale;

Rilevato che, ai sensi dell'art. 6, commi 2, 3, e 6 del D. Lgs. n 165/2001, come da ultimo modificato con D. Lgs. 25 maggio 2017. n. 75:

*c. 2: "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili a 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'art. 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'art. 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”.

c. 3: "In sede 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 programmatici e secondo le **linee di indirizzo** di cui all'art. 6-ter, nell'ambito del **potenziale limite finanziario massimo** della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto 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”.

c. 4, che "le variazioni delle dotazioni organiche già determinate sono approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modifiche ed integrazioni, e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale”.

c. 4-bis che "la programmazione triennale del fabbisogno di personale e i suoi aggiornamenti sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti, i quali individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture a cui sono preposti”;

c. 6: "Le Amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”.

Rilevato altresì che, ai sensi dell'art. 6 ter (linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale) del D. Lgs. n. 165/2001, come da ultimo modificato con D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 "Modifiche e integrazioni in materia disciplinare al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ai sensi della legge 7 agosto 2015, n. 124”:

1. **Con decreti** di natura non regolamentare adottati dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, **sono definite**, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, **linee di indirizzo** per orientare le amministrazioni pubbliche nella **predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale** ai sensi dell'art. 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.
3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'art. 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131.;
5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta

*giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.*

Dato atto che con il Decreto pubblicato il 9 maggio 2018, il Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le **linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale** da parte delle Amministrazioni pubbliche necessarie per l'attuazione dell'art. 6 ter del D. Lgs. n. 165/2001 prima citato come introdotto dall'art. 4, del D. lgs. n. 75/2017 di riforma del pubblico impiego.

In particolare, le linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e altre norme specifiche vigenti.

La novità di maggior rilievo contenuta nel documento ministeriale è costituita dal **superamento del tradizionale concetto di dotazione organica**, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate. Secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. 75/2017, **la "nuova" dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale**. Con riferimento alle Regioni e agli Enti locali le linee di indirizzo chiariscono espressamente che l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente.

Richiamato l'art. 1, comma 762, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), il quale ha previsto che dal 2016 tutte le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale, che fanno riferimento al patto di stabilità interno, si intendono riferite ai nuovi obiettivi di finanzia pubblica del "pareggio di bilancio"; restano ferme le disposizioni di cui all'art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006 e le altre disposizioni in materia di spesa di personale riferite agli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno;

Visto l'art.1 c.562 della L.296/06 (Finanziaria 2007) e s.m.i. che prevede che gli enti non sottoposti al patto di stabilità (enti con popolazione inferiore a 1.000 abitanti e Unione dei Comuni), al fine di procedere a nuove assunzioni, devono verificare che la spesa di personale, con l'esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non deve superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008 e che possono procedere all'assunzione del personale nel limite delle cessazioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato intervenute nell'anno precedente anno (garantendo comunque il turn-over al 100% delle cessazioni, anche di quelle verificatesi dopo il 2006 - delibera Sezioni Riunite n. 52/2010);

Visto:

- l'art. 30 c.1 e 2 bis del D.lgs. n. 165/2001, e ss.mm.ii. che prevede:

*1-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 criteri di scelta, 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. (omissis)*

**2-bis-Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza; il trasferimento può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria.**

- l'art.1 c.47 della L.311/2004 che prevede che:

*1. In vigore 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 interno per l'anno precedente"*

- il parere Corte dei Conti Lombardia n° 85/2015 che ribadisce come detta norma deroghi alla disciplina limitativa delle assunzioni. **La mobilità è "finanziariamente neutra" in riferimento ai limiti delle assunzioni e pertanto non rientra fra i limiti percentuali delle assunzioni dall'esterno;**

Visto l'art. 110 del TUEL - Incarichi a contratto – che prevede:

*1. Lo statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato. (...). Fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, gli incarichi a contratto di cui al presente comma sono conferiti previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico.*

*2. Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, negli enti in cui è prevista la dirigenza, (...). Negli altri enti, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi stabilisce i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulati, al di fuori della dotazione organica, solo in assenza di professionalità analoghe presenti all'interno dell'ente, contratti a tempo determinato di dirigenti, alte specializzazioni o funzionari dell'area direttiva, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire. (...)*

*3. I contratti di cui ai precedenti commi non possono avere durata superiore al mandato elettivo del sindaco o del presidente della provincia in carica. (...).*

Visto l'art.14 c.1 del CCNL del 22.01.2004 - Personale utilizzato a tempo parziale e servizi in convenzione – che prevede:

*1. Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il presente CCNL per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. La utilizzazione parziale, che non si configura come*

*rapporto di lavoro a tempo parziale, è possibile anche per la gestione dei servizi in convenzione*

Dato atto che per questo ente la **dotazione di spesa potenziale massima** che definisce la nuova dotazione organica **per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale** è pari alla spesa di personale dell'anno 2008, con l'esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, che corrisponde ad € 1.373.854,00

Richiamata la propria deliberazione n. 48 del 31.01.2018 avente per oggetto: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2018-2020 con la quale è stata approvata la programmazione triennale del fabbisogno del personale 2017-2018-2019 che prevedeva il mantenimento dell'assunzione ex art.110 della direttrice della RSA di Zavattarello Istruttore direttivo/direttrice Cat. D:

Dato atto che dal mese di maggio 2019:

- scade l'assunzione a tempo determinato ex **art.110 c.1** TUEL della direttrice Cat. D della RSA del Comune di Zavattarello;
- scade l'assunzione a tempo determinato ex **art.110 c.2** TUEL del funzionario tecnico Cat. D Responsabile del Servizio Tecnico del Comune di Zavattarello;

Dato atto che questo ente:

- non ha un requisito previsto dalla legislazione vigente per la copertura a tempo indeterminato nell'anno 2018 del posto di direttore RSA Cat. D in quanto la normativa sopra richiamata prevede una cessazione nell'anno precedente;
- detto requisito verrà acquisito nell'anno 2020 in quanto nell'anno 2019 è prevista la cessazione per quiescenza dell'agente di P.L. Cat. C;

Ritenuto, pertanto, di prevedere:

- una assunzione a tempo determinato, alla cessazione della direttrice assunta con l'art.110 c.1 del TUEL, sino al 31.12.2020 per la continuità del servizio senza interruzioni nella direzione della RSA al fine del mantenimento della efficienza ed efficacia della gestione della RSA stessa;
- una assunzione a tempo determinato ex **art.110 c.2** TUEL di un funzionario tecnico Cat. D tempo parziale 6 h settimanali Responsabile del Servizio Tecnico del Comune di Zavattarello in continuità con l'assunzione in essere;
- una selezione per l'assunzione a tempo determinato di un operaio specializzato conduttore macchine complesse cat. B a tempo parziale 18 settimanali;
- la copertura del posto di agente di P.L. mediante convenzionamento con comune limitrofo, alla cessazione dell'agente di P.L. in ruolo, per la condivisione per n° 12/18 ore di un agente di P.L. ex art.14 CCNL 22.01.2004 all'interno dell'orario di servizio;

Considerato che in materia della organizzazione degli uffici la normativa vigente (art. 89 comma 5 D.lgs 267/2000) attribuisce agli Enti Locali piena "autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalla propria capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti";

Ritenuto, di conseguenza, di prevedere il piano triennale dei fabbisogni del personale 2019-2021, come segue:

## ANNO 2019

### ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

- una assunzione a tempo determinato sino al 31.12.2020 per la continuità del servizio senza interruzioni nella direzione della RSA al fine del mantenimento della efficienza ed efficacia della gestione della RSA stessa;
- una assunzione a tempo determinato ex art.110 c.2 TUEL di un funzionario tecnico Cat. D 6 h settimanali Responsabile del Servizio Tecnico del Comune di Zavattarello;
- una assunzione a tempo determinato di un operaio specializzato conduttore macchine complesse cat. B a tempo parziale 18h settimanali

### ASSUNZIONI MEDIANTE CONVENZIONE EX ART.14 CCNL 22.01.2004.

- n° 1 assunzione a tempo parziale 12/18 h settimanali mediante convenzione ai sensi dell'art.14 del CCNL 22.01.2004 di un agente di P.L. Cat. C Servizio P.L. a seguito della cessazione dell'agente in ruolo .

## ANNO 2020

### ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

assunzione di n° 1 posto di istruttore direttivo/direttore tempo pieno per la direzione della RSA in concomitanza della cessazione dell'assunzione a tempo determinato come sopra prevista.

## ANNO 2021

mantenimento assunzioni meglio sopra specificate

Dato atto che per le assunzioni programmate sono previsti gli stanziamenti sul bilancio triennale e non superano le spese di personale dell'anno 2008, ad esclusione degli aumenti contrattuali, nel rispetto del sopra citato art.1 c.562 della L.296/2006:

| Spesa personale anno 2008 - dotazione di spesa potenziale massima | Spesa personale 2019 | Spesa personale 2020 | Spesa personale 2021 |
|---|----------------------|----------------------|----------------------|
| € 1.373.854,00  | € 570.965,00         | € 570.965,00         | € 570.965,00         |

Verificato, pertanto, che la **spesa di personale per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale** anni 2019-2021 risulta inferiore alla **dotazione di spesa potenziale massima per l'attuazione**

Ritenuto pertanto di modificare il fabbisogno di personale tenendo conto delle esigenze organizzative e finanziarie dell'ente, nel rispetto di quanto sopra riportato, come segue:

| AREA DI ATTIVITA' | PROFILO PROFESSIONALE                         | CAT. | REQUISITI                      | N°. posti  |
|-------------------|---|------|--------------------------------|--|
| VIGILANZA         | Agente di PL con funzioni aggiuntive di messo | C    | Diploma scuola media superiore | 1 in pensione dal 2019 – sostituzione con convenzione ex art.14 CCNL 22.1.04 |

|  |   |    |  |  |
|--|---|----|--|--|
|  |   |    |  | PT 12/18 h   |
| <b>CONTABILE</b>                               |   |    |  |  |
| Servizio tributi                               | Istruttore contabile  | C  | Diploma scuola media superiore   | 1  |
| Servizio ragioneria                            | Istruttore contabile  | C  | Diploma scuola media superiore   | 1  |
| <b>AMMINISTRATIVA</b>                          |   |    |  |  |
| Servizio affari generali                       | Istruttore Direttivo-Specialista Amministrativo                                 | D1 | Laurea   | 1  |
|  | Istruttore amministrativo - servizio segreteria                                 | C  | Diploma scuola media superiore   | 1  |
| <b>TECNICO/<br/>MANUTENTIVA</b>                | Istruttore amministrativo   | C  | Diploma scuola media superiore   | 1  |
|  | Operaio specializzato - messo conduttore macchine complesse - autista scuolabus | B3 | Licenza scuola dell'obbligo - patente D e CAP KD   | 2  |
|  | Operaio specializzato   | B  | Licenza scuola dell'obbligo  | 1 PT   |
| <b>SOCIO-ASSISTENZIALE-<br/>Casa di riposo</b> | Istruttore direttivo - Specialista socio-assistenziale                          | D  | Laurea specialistica   | 1 ex art.110 c.1 - assunzione tempo indeterminato dal 2020 |
|  | Istruttore amministrativo   | C  | Diploma di scuola media superiore  | 1  |
|  | Operatore Socio Sanitario   | B3 | Licenza scuola dell'obbligo - Attestato regionale O.S.S.   | 4  |
|  | Animatore sociale   | C  | Diploma scuola media superiore e attestato di formazione professionale regionale biennale o attestato di frequenza biennale scuola prof. Regionale con superamento con profitto esami 2° anno prima dell'entrata in vigore norme attuative nuovi profili professionali art.12 L.328/2000 | 1  |

Considerato che, per quanto riguarda l'acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato o altre forme di flessibilità, l'articolo 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, nel testo modificato con la legge 114/2014 prevede : "A decorrere dall'anno 2011, le

*amministrazioni ... (omissis) ... 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. (omissis). **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.***

Visto il DL n. 113/2016 che ha inserito l'8° periodo all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, che recita: "**Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267**".

Dato atto che diversi pareri di varie Corti dei Conti, fra cui il parere della Corte dei Conti Piemonte n° 147/2014, prevedono che le assunzioni ai sensi dell'**art.110 comma 2** sono da computarsi fra le spese di personale che **rientrano nei limiti** dell'articolo 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

Visto il parere della Corte dei Conti Lombardia n° 303/2014 che prevede che "... qualora l'amministrazione intenda utilizzare il dipendente mediante il ricorso alla procedura in **convenzione ai sensi dell'art.1 comma 557 della legge n.311/2004, al di fuori del normale orario di lavoro** comunque espletato presso l'amministrazione di appartenenza e con oneri finanziari aggiuntivi per l'amministrazione di destinazione, si è in presenza di un'assunzione a tempo determinato, assimilabile, quanto ad effetti, al comando e, per tale motivo, **rientrante nel computo del vincolo finanziario prescritto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 31 maggio 2010, n.78.**

Qualora invece l'amministrazione si determini ad utilizzare le forme dello "scavalco condiviso" nei termini contrattualmente previsti dal citato **art. 14 CCNL**, la particolare forma di avvalimento di personale a favore degli enti locali con meno di cinquemila abitanti **non impatta con i limiti posti all'assunzione di personale a tempo determinato.**

Dato atto, quindi, che le assunzioni previste ai sensi dell'art.14 del CCNL 22.01.2004 sono escluse fra i limiti previsti dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010;

Rilevata la seguente tabella riassuntiva delle spese per lavoro flessibile/tempo determinato anno 2009 e anno 2019:

| <b>Spesa complessiva lavoro flessibile: Anno 2009</b> |   |  |
|---|---|--|
| riferimento   | tipologia                               | Spesa 2009   |
| art. 9, comma 28, 1° periodo                          | spesa per le forme flessibili di lavoro | Tempo determinato = euro 146.784,00<br><b>TOT:...146784,00</b> |

| riferimento                  | tipologia                               | Spesa 2019   |
|------------------------------|---|--|
| art. 9, comma 28, 1° periodo | spesa per le forme flessibili di lavoro | Direttore RSA Cat. D = euro 42.448,59<br>Funzionario tecnico Cat. D PT 6 h |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  | settimanali ex art.110 c.1 TUEL = euro 20.095,25<br>operaio specializzato Cat. B PT 18 h settimanali = euro 13.087,43<br><b>TOT:...75.631,27</b> |
|--|--|--|

Dato atto, pertanto, di rispettare nell'anno 2019 il tetto complessivo della spesa sostenuta per il lavoro flessibile quanto nell'anno 2009 la spesa è stata di € 146.784,00.. mentre nel 2019 è prevista per €...75631,27

Richiamato il D.U.P. 2019-2021 relativamente agli obiettivi di mandato approvato con delibera C.C. n. 22 del 10/07/2018;

Dato atto che l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. Lgs. n. 267/2000;

Richiamato infine l'articolo 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (legge finanziaria 2002) che recita: "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni.";

Acquisita l'attestazione del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001 che dichiara che questo ente ha rispettato i vincoli delle spese di personale;

Visti i pareri di regolarità tecnica e contabile del presente atto espressi dal Responsabile del servizio interessato e dal Responsabile di Ragioneria, ai sensi dell'art. 49 comma 1 D. Lgs 267/00;

Con voti unanimi, espressi nelle forme di legge;

#### DELIBERA

per tutto quanto in narrativa premesso e che qui si intende integralmente riportato

1. di dare atto che a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;
2. Di dare atto che **dotazione di spesa potenziale massima** che definisce la nuova dotazione organica **per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale** è pari alla spesa di personale dell'anno 2008, con l'esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, che corrisponde **ad € 1.373.854,00**
3. Di approvare il piano del fabbisogno del personale 2019-2020-2021 come segue:

| AREA DI ATTIVITA' | PROFILO PROFESSIONALE | CAT. | REQUISITI | N°. posti |
|-------------------|-----------------------|------|-----------|-----------|
|-------------------|-----------------------|------|-----------|-----------|

|                                     |   |    |  |   |
|-------------------------------------|---|----|--|---|
| VIGILANZA                           | Agente di PL con funzioni aggiuntive di messo                                   | C  | Diploma scuola media superiore                           | 1 in pensione dal 2019 – sostituzione con convenzione ex art.14 CCNL 22.1.04 PT 12/18 h |
| CONTABILE                           |   |    |  |   |
| Servizio tributi                    | Istruttore contabile  | C  | Diploma scuola media superiore                           | 1   |
| Servizio ragioneria                 | Istruttore contabile  | C  | Diploma scuola media superiore                           | 1   |
| AMMINISTRATIVA                      |   |    |  |   |
| Servizio affari generali            | Istruttore Direttivo-Specialista Amministrativo                                 | D1 | Laurea   | 1   |
|                                     | Istruttore amministrativo - servizio segreteria                                 | C  | Diploma scuola media superiore                           | 1   |
| TECNICO/<br>MANUTENTIVA             | Istruttore amministrativo   | C  | Diploma scuola media superiore                           | 1   |
|                                     | Operaio specializzato - messo conduttore macchine complesse - autista scuolabus | B3 | Licenza scuola dell'obbligo - patente D e CAP KD         | 2   |
|                                     | Operaio specializzato   | B  | Licenza scuola dell'obbligo                              | 1 PT  |
| SOCIO-ASSISTENZIALE- Casa di riposo | Istruttore direttivo - Specialista socio-assistenziale                          | D  | Laurea specialistica                                     | 1 ex art.110 c.1 - assunzione tempo indeterminato dal 2020                              |
|                                     | Istruttore amministrativo   | C  | Diploma di scuola media superiore                        | 1   |
|                                     | Operatore Socio Sanitario   | B3 | Licenza scuola dell'obbligo - Attestato regionale O.S.S. | 4   |
|                                     |   |    |  |   |

|  |                   |   |  |   |
|--|-------------------|---|--|---|
|  | Animatore sociale | C | Diploma scuola media superiore e attestato di formazione professionale regionale biennale o attestato di frequenza biennale scuola prof. Regionale con superamento con profitto esami 2° anno prima dell'entrata in vigore norme attuative nuovi profili professionali art.12 L.328/2000 | 1 |
|--|-------------------|---|--|---|

## **ANNO 2019**

### **ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO**

- una assunzione a tempo determinato n. 1 posto istruttore direttivo – specialista socio – assistenziale /direttore a tempo pieno per la direzione della RSA sino al 31.12.2020 per la continuità del servizio senza interruzioni nella direzione della RSA al fine del mantenimento della efficienza ed efficacia della gestione della RSA stessa;
- una assunzione a tempo determinato ex art.110 c.1 TUEL di un funzionario tecnico Cat. D 6 h settimanali Responsabile del Servizio Tecnico del Comune di Zavattarello;
- una assunzione a tempo determinato di un operaio specializzato conduttore macchine complesse cat. B a tempo parziale 18h settimanali;

### **ASSUNZIONI MEDIANTE CONVENZIONE EX ART.14 CCNL 22.01.2004.**

- n° 1 assunzione a a tempo parziale 12/18 h settimanali mediante convenzione ai sensi dell'art.14 del CCNL 22.01.2004 di un agente di P.L. Cat. C Servizio P.L. a seguito della cessazione dell'agente in ruolo;

## **ANNO 2020**

### **ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO**

assunzione di n° 1 posto di istruttore direttivo/direttore tempo pieno per la direzione della RSA in concomitanza della cessazione dell'assunzione a tempo determinato come sopra prevista.

## **ANNO 2021**

mantenimento assunzioni meglio sopra specificate

4. Di dare atto che la dotazione di spesa di personale per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale rimodulata risulta inferiore alla dotazione di spesa potenziale massima per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale come meglio riportata nelle premesse;
5. Di dar atto dell'accertamento da parte del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001 che le spese di personale rispettano i vincoli previsti dalla normativa vigente;
6. Di trasmettere la presente delibera alle OO.SS e alla R.S.U.;

7. Di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
8. Di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

Di dichiarare la presente deliberazione, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

COMUNE DI ZAVATTARELLO

PROVINCIA DI PAVIA

Proposta di delibera di **G.C. n. 33/2019**

**OGGETTO:** RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE CONDIZIONI DI SOPRANNUMERO E DI ECCEDENZE DEL PERSONALE –RIMODULAZIONE DOTAZIONE ORGANICA – APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019/2021.

Il sottoscritto Segretario Comunale, in relazione alla proposta di deliberazione in alto citata

**ESPRIME**

-----

**PARERE FAVOREVOLE:**

- SOTTO IL PROFILO DELLA REGOLARITA' TECNICO- CONTABILE AI SENSI DELL' ART. 49 D.LVO 18 AGOSTO 2000 N. 267;

ZAVATTARELLO, li 08-02-2019

IL SEGRETARIO COMUNALE  
DOTT. UMBERTO FAZIA MERCADANTE

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue.

IL PRESIDENTE  
DOTT. SIMONE TIGLIO

IL SEGRETARIO COMUNALE  
UMBERTO FAZIA MERCADANTE

---

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'  
( ART.134, LEGGE 18.08.2000, N. 267 )

Si certifica che la suesata deliberazione non soggetta al controllo preventivo di legittimità, è stata pubblicata nelle forme di legge all' Albo Pretorio del Comune senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi del 3 comma dell' art. 134 della legge 18 agosto 2000 , n. 267.

Addì

IL SEGRETARIO COMUNALE  
DOTT. UMBERTO FAZIA MERCADANTE

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Sindaco  
Firmato digitalmente  
F.to : Tiglio Simone

Il Segretario Comunale  
Firmato digitalmente  
F.to : Umberto Fazia Mercadante

---

Copia conforme all'originale firmato digitalmente, per gli usi consentiti dalla Legge.

lì, \_\_\_\_\_

Il Segretario Comunale  
Umberto Fazia Mercadante

