



**COMUNE DI MARANO SUL PANARO**  
Provincia di Modena

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**Deliberazione n. 43 del 20/05/2019**

**OGGETTO: VERIFICA SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO O ECCEDEXENZA DI PERSONALE, APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019-2021 E ADEGUAMENTO DOTAZIONE ORGANICA**

L'anno **duemiladiciannove** addì **venti** del mese di **maggio** alle ore **18:30** nella Casa Comunale, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge comunale e provinciale, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale, che nelle persone seguenti risultano presenti alla trattazione della proposta di deliberazione in oggetto:

|                 |              |          |
|-----------------|--------------|----------|
| MURATORI EMILIA | SINDACO      | Presente |
| GALLI GIOVANNI  | VICE SINDACO | Presente |
| RONDELLI MAURO  | ASSESSORE    | Presente |
| DANI ELIO       | ASSESSORE    | Presente |
| ZANANTONI RITA  | ASSESSORE    | Presente |

**Presenti n. 5**

**Assenti n. 0**

Partecipa il SEGRETARIO COMUNALE MARTINI MARGHERITA che provvede alla redazione del presente verbale.

Presiede la seduta, nella sua qualità di SINDACO, il Sig. MURATORI EMILIA che dichiara aperta la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

**OGGETTO: VERIFICA SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO O ECCEDEXENZA DI PERSONALE, APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019-2021 E ADEGUAMENTO DOTAZIONE ORGANICA**

**LA GIUNTA COMUNALE**

**RILEVATA** la propria competenza ai sensi dell'articolo 48, comma 2, del "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" approvato con d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

**PREMESSO** che:

- a. l'articolo 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 stabilisce che *"Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482."*;
- b. l'articolo 91 del citato Testo Unico Enti Locali stabilisce che *"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."*;
- c. l'articolo 6, commi 2 e 3, del d.lgs. 165/2001 stabilisce: *"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"*;

con decreto 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha adottato le *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"*, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, entrate in vigore dal 24 settembre 2018, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale improntata sui seguenti principi:  
a) superamento dell'attuale formulazione della dotazione organica che da "contenitore" statico (insieme di posti coperti e vacanti) a "strumento dinamico" concepito in termini finanziari da

calcolarsi sulla base del personale in essere e da quello che l'amministrazione intende reclutare, fermo restando la disciplina relativa alle facoltà assunzionali e tenendo come limite potenziale nel caso degli enti locali, il tetto di spesa di personale di cui all'art.1, co.557, legge n.296/2006

b) adozione di un nuovo approccio rispetto alla pianificazione del fabbisogni di personale che porti al superamento del binomio cessazione/sostituzione per approdare ad un'analisi dei seguenti elementi:

-valutazione delle competenze necessarie a rispondere e garantire la realizzazione delle strategie dell'ente, nonché dei mutamenti organizzativi e di contesto;

-analisi dei costi del personale assegnato ad ogni singola area;

-verifica dei gap e delle razionalizzazioni possibili

- la Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione 13 luglio 2018 n.111 ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale, che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del d.lgs n.165/2001, come modificato dall'art.4 del d.lgs 75/2017, dove si afferma che "la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile ..... e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente", considerando quale valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Sezione Autonomie deliberazione 27/2015);

**RICORDATO** che il Comune fa parte dell'Unione di Comuni Terre di Castelli alla quale ha conferito numerose funzioni fra le quali: amministrazione e gestione delle risorse umane, servizi scolastici, servizi sociali e socio-sanitari, polizia locale, centrale unica di committenza;

- che il Comune è socio dell'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona (ASP) Terre di Castelli-Giorgio Gasparini, alla quale sono conferiti numerosi servizi socio-assistenziali e per la prima infanzia;

**CONSIDERATO:**

- che l'art. 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011, impone alle pubbliche amministrazioni di effettuare la ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale; l'assenza di tali situazioni è condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

- che la circolare n.4/2014 del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica amministrazione, definisce in "soprannumero" il personale in servizio che supera la dotazione organica in tutte le categorie e aree e in "eccedenza" il personale in servizio supera la dotazione organica solo in alcune categorie o aree, quindi con possibilità di riconversione;

**PRESO ATTO** che

- è stata effettuata dai Responsabili di Area la ricognizione suddetta e non risultano condizioni di soprannumero o eccedenze di personale.

- che l'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla legge 12/03/1999, n. 68.

**RICHIAMATI:**

- il Documento Unico di Programmazione 2019/2021 approvato con deliberazione del consiglio comunale n. 32 del 25.09.2018 ed il Piano Triennale della Performance per il triennio 2019/2021 approvato con propria deliberazione n. 11 del 29/01/2019;

- la propria deliberazione n. 50/2018 ad oggetto "Verifica situazioni di soprannumero o eccedenza di personale ed approvazione piano triennale 2018-2020 del fabbisogno di personale del Comune di Marano sul Panaro";

**PRESO ATTO** che nel corso del 2018 si sono verificati:

- assunzione a tempo indeterminato e pieno tramite stabilizzazione ex art. 20, comma 1 del D.Lgs. 75/2017 di una unità di personale al profilo professionale di “Collaboratore Terminalista”, Cat. B3, assegnato al 2° Settore Ragioneria e Tributi, a far data dal 01/01/2018 (R.A);
- assunzione a tempo determinato e parziale di una unità di personale al p.p. di “Istruttore Amministrativo”, Cat. C, ai sensi dell’art. 90 del D.Lgs. 267/2000, presso l’ufficio di Staff agli organi politici, dal 9 aprile 2018 e sino alla scadenza del mandato del Sindaco pro tempore (D.C);
- proroga di un anno (dal 21 agosto 2018 al 20 agosto 2019) del rapporto di lavoro a tempo determinato e pieno instaurato con il Sig. V.P., p.p. “Operario Generico”, cat. B1/B1, presso il 4° Settore Lavori pubblici;
- assunzione a tempo determinato e a tempo pieno mediante avviamento a selezione dal Centro per l’Impiego di Vignola, di un “Operaio Generico”, cat. B1/B1, presso il 4° Settore Lavori pubblici dal 05.05.2018 e fino al 04.05.2019 e poi prorogato sino al 04.11.2021 (T.S.);

**CONSIDERATO** che nel corso del 2019 sono previste le seguenti cessazioni per collocamento a riposo:

- una unità al profilo professionale “Collaboratore conducente Moc”, Cat. B3 e posizione economica B5 (dipendente G.G.), a far data dal 15/07/2019;
- una unità al profilo professionale “Collaboratore Terminalista”, Cat. B3 e posizione economica B3 (dipendente L.S.), a far data dal 01/07/2019;

**PRESO ATTO** delle esigenze segnalate dai responsabili di area, che si riportano:

#### **1° SETTORE AMMINISTRATIVO**

copertura di un posto di cat. B3 “Collaboratore amministrativo/terminalista”, a tempo indeterminato e a tempo pieno a decorrere dal **01/07/2019** da assegnare al Settore Amministrativo, dopo la cessazione per collocamento a riposto e quindi in sostituzione della dipendente di pari profilo previsto per la medesima decorrenza del 01/07/2019, prioritariamente mediante mobilità interna tra enti appartenenti all’Area Unione, vista la richiesta d’interesse alla mobilità presso questo ente da parte di M.M., dipendente del Comune di Vignola al profilo professionale di “Esecutore Amministrativo”, cat. b1/b2; oppure, in caso di esito negativo della mobilità interna,, mediante mobilità da altro Ente o successivamente con procedura concorsuale per la copertura del posto vacante di cat. B3, con un importo massimo incidente a bilancio di € 11.815 e un utilizzo di € 28.085,45 di facoltà assunzionali in caso di procedura concorsuale;

#### **2° SETTORE RAGIONERIA E TRIBUTI**

- attivazione di un comando temporaneo in entrata della sig.ra Serafini Debora, dipendente del Comune di Pavullo che ha espresso il proprio consenso, in concomitanza al rilascio del nulla osta al comando del dipendente Raiola Alessandro richiesto dal Comune di San Giorgio a Cremano e dal dipendente stesso per l’avvicinamento al proprio nucleo familiare, indicativamente per il periodo dal 1/6/19 al 31/12/19, per una maggiore spesa importo incidente a Bilancio 2019 di € 1.159;

#### **3° SETTORE CULTURA, SPORT, VOLONTARIATO**

aumento di 4 ore settimanali del comando in essere di Montanari Rossana, dipendente dell’Unione Terre di Castelli al profilo professionale di “Operatore ausiliario” – Cat. A, per un importo pari ad € 1.630 da rimborsare all’Unione.

#### **4° SETTORE LAVORI PUBBLICI**

- assunzione a tempo pieno e indeterminato di un “Istruttore Tecnico”, Cat. C, da assegnare al Servizio Lavori Pubblici, mediante scorrimento graduatoria vigente, in sostituzione della dipendente N. A., a seguito dell’idoneità ottenuta alla selezione di mobilità presso il Comune di Tolentino, il quale ha chiesto il nulla osta al trasferimento e per il quale si prevede il rilascio a far data dal 01/07/2019. La sostituzione, a parità di risorse a Bilancio 2019 determina un utilizzo di € 30.062,82 di facoltà assunzionali dell’Ente;
- assunzione a tempo indeterminato e pieno di un “Collaboratore Operaio”, Cat. B3, mediante mobilità o successivo scorrimento graduatoria, a far data dal 01/06/2020, per un importo incidente a

Bilancio 2020 di € 29.549 ed € 28.581,56 incidenti sulle facoltà assunzionali dell'Ente;

- proroga del contratto di lavoro a tempo determinato di un esecutore – operaio generico cat. B1 a tempo pieno e determinato (sig. V.P.), dal 21/08/2019 al 20/08/2020 visto il permanere delle esigenze organizzative temporanee, per un importo incidente a Bilancio 2019 di € 10.327;

**RITENUTO** di approvare il piano triennale del fabbisogno ed il correlato piano occupazionale, secondo le esigenze sopra descritte, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese di personale, con le capacità assunzionali, e con le disponibilità finanziarie del bilancio annuale e pluriennale.

**VALUTATO** opportuno inoltre, sulla base delle indicazioni dei responsabili dei Settori, procedere alla rimodulazione della dotazione organica attraverso l'istituzione di un posto al p.p. di "Esecutore Amministrativo" Cat. B1, presso il Settore Amministrativo;

## **VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI**

**PRESO ATTO** che l'attuazione del piano resta subordinata alla verifica dei seguenti adempimenti, in mancanza dei quali non si potrà procedere alle assunzioni programmate:

- 1) art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 (adozione della programmazione triennale dei fabbisogni di personale);
- 2) art. 33, comma 2, del d.lgs. 165/2001 (ricognizione annuale delle eccedenze di personale e delle situazioni di soprannumero)
- 3) art. 1, comma 475, lettera e), della legge 232/2016 (conseguimento di un saldo non negativo in termini di competenza tra entrate finali e spese finali per l'esercizio precedente);
- 4) art. 1, comma 470, della legge 232/2016 (invio entro il 31 marzo della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali);
- 5) art. 1, comma 476, della legge 232/2016 (conseguimento di un saldo inferiore al 3% delle entrate finali – sanzione applicata alle sole assunzioni a tempo indeterminato);
- 6) art. 48 del d.lgs. 198/2006 (adozione del piano triennale di azioni positive);
- 7) art. 10, comma 5, del d.lgs. 150/2009 (adozione del piano esecutivo di gestione / piano degli obiettivi che contenente il piano della performance);
- 8) art. 1, comma 557 e ss., della legge 296/2006 (rispetto dell'obbligo di contenimento della spesa di personale rispetto alla media del triennio 2011-2013);
- 9) art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016 (rispetto dei termini per l'approvazione del bilancio di previsione, rendiconto e bilancio consolidato e invio delle informazioni entro 30 giorni dalla BDAP);
- 10) art. 1, comma 508, legge 232/2016 (effettuazione comunicazioni dovute relativamente agli spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà);
- 11) art. 9, comma 3-bis, del d.l. 185/2008 (adempimento dell'obbligo di certificazione dei crediti).

e dato atto che la verifica dell'adempimento verrà compiuta al momento dell'adozione delle determinazioni dirigenziali di assunzione.

## **SPESE DI PERSONALE, LIMITI AL RICORSO AL LAVORO FLESSIBILE**

Preso atto che, nella programmazione del fabbisogno, occorre rispettare:

- Il tetto della spesa di personale: secondo l'articolo 1, commi 557 e 557-quater, della Legge n. 296/2006, a decorrere dall'anno 2014 il parametro cui è ancorato il contenimento della spesa è la spesa media di personale del triennio 2011-2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico; restano comunque ferme le limitazioni assunzionali vigenti, anche a tempo determinato, e gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;

- Il tetto di spesa per lavoro flessibile, come determinato con deliberazione della giunta Unione n. 84 del 26/07/2018 avente ad oggetto "Criteri unitari per la gestione del ricorso a forme di lavoro

flessibile nell'Unione Terre di Castelli e nei Comuni aderenti per l'anno 2018" e confermato con deliberazione di giunta comunale n. 63 del 29/8/2018, nella quale si è stabilito il limite di spesa del Comune per il 2019 in € 98.274 - pari al 100% della spesa dell'anno 2009;

- nel caso in cui si facesse ricorso al lavoro flessibile, il numero complessivo dei contratti a tempo determinato non potrà eccedere il limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'ente, come disposto dall'art. 23 del D.lgs. n. 81/2015. Tale ricorso avverrebbe in ogni caso nel rispetto del tetto di spesa complessiva di cui sopra. La verifica dell'adempimento verrà compiuta al momento dell'adozione delle determinazioni di assunzione.

### SPESA POTENZIALE MASSIMA

Nella programmazione del fabbisogno, occorre tener conto che:

- Le sopra richiamate linee di indirizzo stabiliscono che la dotazione organica è un "valore finanziario di spesa potenziale" e che per gli enti locali "sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente... Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del Piano Triennale di Fabbisogno del Personale (PTFP), potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento (vedi, ad esempio ... l'articolo 110 del decreto legislativo n. 267 del 2000)";

- nel Piano Triennale di Fabbisogno del Personale dovranno quindi essere indicate "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".

**RITENUTO** pertanto doveroso determinare le risorse finanziarie destinate all'attuazione del PTFP tenendo conto che, nel calcolo della spesa potenziale massima, deve essere compresa la quota di competenza del Comune della spesa di personale dell'Unione e dell'ASP, come segue:

| <b>Descrizione</b>   | <b>BILANCIO PREVISIONE ANNO 2019</b> |
|--|--------------------------------------|
| Personale a tempo indeterminato in servizio (costo tabellare esclusi benef.contrattuali)             | 378.045,66                           |
| Personale a tempo determinato (costo tabellare esclusi benef.contrattuali) fino a scadenza contratto | 41.713,50                            |
| altre spese incluse nella spesa di personale   | 203.537,25                           |
| spese indirette Unione e Asp   | 582.896,71                           |
| <b>Totale spese di personale</b>   | <b>1.206.193,12</b>                  |
| voci escluse da spesa di personale   | 34.161,41                            |
| <b>Totale spese di personale (voci assoggettate al limite di spesa)</b>                              | <b>1.172.031,71</b>                  |
| <b>Limite spesa personale (= media spesa triennio 2011/2013)</b>                                     | <b>1.204.108,80</b>                  |
| <b>Margine disponibile</b>   | <b>32.077,09</b>                     |

**ACCERTATO** che, con le assunzioni individuate dal presente piano del fabbisogno di personale, stimate in € 24.931, viene rispettato il limite di spesa di personale del triennio 2011/2013, secondo le prescrizioni dell'art.1 comma 557 legge n.296, che si quantifica in € 1.204.108,80 di “spesa potenziale massima”, con un margine disponibile di € 32.077,09;

### CAPACITÀ ASSUNZIONALI

Il Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge n. 160/2016, recante disposizioni in materia di personale, ed in particolare l'art. 16, comma 1-bis, fissa la percentuale di assunzione per i Comuni con popolazione inferiore a 10.000 abitanti nella misura del 75 % se è rispettato il rapporto medio dipendenti-popolazione di cui al D.M. 10/04/2017.

Il D.M. 10/04/2017, fissa i rapporti medi dipendenti/popolazione per gli enti che hanno dichiarato il dissesto, per il triennio 2017-2019; alla data del 31/12/2017 tale rapporto è risultato inferiore rispetto a quello ammesso per gli Enti Locali in condizioni di dissesto dall'art. 1 del D.M. 10/04/2017, che, per popolazione compresa tra 5.000 e 9.999, è fissato dal rapporto medio dipendenti/popolazione nella misura di  $1/159 = 0,00629$ .

Dal 1/1/2019 le facoltà assunzionali si quantificano nel 100% dei costi del personale cessato dell'anno 2018.

Preso atto che, sulla base della citata disciplina, le attuali facoltà assunzionali disponibili ammontano a € 118.879,53, così come segue:

|  |                  |                 |
|--|------------------|-----------------|
| Facoltà assunzionali anno 2016               |                  |                 |
| Facoltà assunzionali anno 2017               | 2.910,82         | cessazioni 2016 |
| Facoltà assunzionali anno 2018               | 21.265,55        | cessazioni 2017 |
| Facoltà assunzionali anno 2019               |                  | cessazioni 2018 |
| <b>Totale facoltà assunzionali al 1/1/19</b> | <b>24.176,37</b> |                 |

### Cessazioni anno 2019

|   |                  | <b>Profilo<br/>Professionale /<br/>Categoria</b> | <b>Data</b> |
|---|------------------|--|-------------|
| Stanzani Leda   | <b>28.173,52</b> | Collab.Profess.                                  | 30/06/2019  |
| Guidi Gradito   | <b>29.024,69</b> | Coll.Conduc.Mo                                   | 14/07/2019  |
| Giovanardi Teresa (*)   | <b>37.504,95</b> | Funzionario                                      | 21/04/2019  |
| <b>Totale cessazioni anno 2019</b>                                | <b>94.703,16</b> |  |             |
| <b>Facoltà assunzionali anno in corso (100% costo cessazioni)</b> | <b>94.703,16</b> |  |             |

---

**Totale facoltà assunzionali**      **118.879,53**

(\*) si quantifica dal 21/4/19 secondo la vigente normativa previdenziale di anzianità che se cessata secondo la normativa del personale "eccedentario" (da Marano 31/1/213)

**ACQUISITA** l'istruttoria completa svolta dalla Struttura Amministrazione – Servizio Risorse Umane” dell'Unione Terre di Castelli costituita dalla presente proposta di deliberazione.

**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 di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, 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, ...”;*

**ACQUISITO** in proposito il parere favorevole da parte dell'organo di revisione, reso in data 20/05/2019 (verbale n. 20) e acquisita agli atti dell'ente;

**ACQUISITI**, sulla proposta della presente deliberazione, ai sensi degli articoli 49, comma 1, del Testo unico i seguenti pareri favorevoli espressi dal Responsabile del Settore Amministrativo in ordine alla regolarità tecnica e dal Responsabile di Ragioneria in ordine alla regolarità contabile;

DATO ATTO che della presente deliberazione ne sarà data opportuna informazione sindacale come da previsione del Contratto Nazionale di Lavoro

Con voti favorevoli unanimi,

## **DELIBERA**

1) Di dare atto dell'insussistenza di condizioni di soprannumero o di eccedenza di personale ai sensi dell'art.33 d.lgs. n.165/2001;

2) Di approvare, per le motivazioni indicate premessa, il Piano triennale del fabbisogno ed il correlato piano occupazionale del personale 2019-2021 come segue:

### **ANNO 2019**

#### **PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO**

- Reclutamento a tempo pieno di un Istruttore Tecnico, cat. C, da assegnare al 4° Settore Lavori Pubblici mediante scorrimento di graduatoria concorsuale vigente dell'Unione Terre di Castelli, subordinata alla mobilità in uscita della dipendente N.A. presso il Comune di Tolentino, prevista per il 1 luglio 2019 ;

- copertura a tempo pieno e indeterminato del posto di “Collaboratore amministrativo/terminalista”, cat. B3 da assegnare al Settore Amministrativo, a decorrere dal 01/07/2019 dopo la cessazione per collocamento a riposto e quindi in sostituzione della dipendente di pari profilo previsto per la medesima decorrenza del 01/07/2019, prioritariamente mediante mobilità interna tra enti appartenenti all'Area Unione, vista la richiesta d'interesse alla mobilità presso questo ente da parte di M.M., dipendente del Comune di Vignola al profilo professionale di “Esecutore Amministrativo”, cat. b1/b2; oppure, in caso di esito negativo della mobilità interna,, mediante mobilità da altro Ente o successivamente con procedura concorsuale per cat. B3;

#### **PERSONALE A TEMPO DETERMINATO, che si indica al fine di una complessiva ricognizione di tutte le esigenze assunzionali prevedibili, inerenti l'anno 2019:**

- attivazione di un comando temporaneo in entrata, della dipendente S. D., dipendente del Comune di Pavullo, in concomitanza al rilascio del nulla osta al comando del dipendente R. A. richiesto dal Comune di San Giorgio a Cremano e dal dipendente stesso per l'avvicinamento al proprio nucleo familiare, indicativamente per un periodo dal 01/06/2019 al 31/12/2019;

- contratto di lavoro a tempo determinato e pieno per un Operaio generico cat. B1 presso il 4° Settore Lavori pubblici, da prorogare dal 21/08/2019 al 20/08/2020;

### **ANNO 2020**

#### **PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO**

- Reclutamento a tempo pieno di un “Operaio generico”, cat. B3, da assegnare al 4° Settore Lavori Pubblici mediante scorrimento di graduatoria concorsuale, indicativamente dal 1 giugno 2020;

### **ANNO 2021**

Di non prevedere al momento assunzioni per l'anno 2021, fatte salve successive integrazioni che saranno apportate al piano del fabbisogno triennale



3) Di **rimodulare** la consistenza complessiva della dotazione organica del personale, come indicato in premessa, nel modo segue:

| <b>CATEGORIA</b><br><b>A</b> | <b>POSTI COPERTI</b><br><i>dotaz al</i><br><b>31/12/2018</b> | <b>POSTI VACANTI</b><br><i>dotaz al</i><br><b>31/12/2018</b> | <b>POSTI di nuova istituz. o posti soppressi</b> | <b>Unità di cui è prevista la <u>cessazione</u></b> | <b>Unità di cui è prevista <u>l'assunzione</u></b> | <b>Nuova Dotazione rimodulata (inclusi posti vacanti)</b> |
|------------------------------|--|--|--|---|--|---|
| D3G                          | <b>1</b>   | <b>0</b>   |  | <b>0</b>  | <b>0</b>   | <b>1</b>  |
| D1                           | <b>4</b>   | <b>0</b>   |  |   | <b>0</b>   | <b>4</b>  |
| C1                           | <b>5*</b>  | <b>1</b>   |  | <b>0</b>  | <b>0</b>   | <b>6</b>  |
| B3G                          | <b>6</b>   | <b>3</b>   |  | <b>-2</b>   | <b>2</b>   | <b>9</b>  |
| B1                           | <b>1</b>   | <b>0</b>   | <b>1</b>   | <b>0</b>  | <b>0</b>   | <b>2</b>  |
| <b>TOTALE</b>                | <b>17</b>  | <b>4</b>   | <b>1</b>   | <b>-2</b>   | <b>2</b>   | <b>22</b>   |

\* un posto coperto a tempo determinato con contratto ex art.90 T.U. Enti Locali

4) Di dare atto che:

- le maggiori spese quantificate in premessa, in via preventiva, derivanti dalla programmazione delle assunzioni, con riferimento in particolare all'anno 2019, trovano capienza nell'ambito della spesa potenziale massima come quantificata;
- le assunzioni incidenti su facoltà assunzionali trovano capienza nell'ambito dell'importo disponibile di cui sopra;

5) Di dare atto che, sulla base dei conteggi elaborati dal Servizio Risorse Umane – Gestione Economica dell'Unione Terre di Castelli, il Comune dispone di capacità assunzionali per un totale di € 118.879,53;

6) di stabilire espressamente che, in aggiunta alle previsioni contenute nel Piano di fabbisogno approvato, sarà possibile, previo atto autorizzatorio della Giunta che non costituirà modifica al Piano medesimo:

- procedere ad assunzioni per mobilità in entrata compensative di mobilità in uscita o di cessazioni non previste, nel rispetto della quantificazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del PTFP;
- ricorrere all'acquisizione temporanea di personale dipendente di altri enti o ad assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del TUEL, per sopperire a cessazioni non previste all'atto dell'approvazione del PTFP, nel rispetto della quantificazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del PTFP;
- ricorrere a lavoro flessibile per esigenze temporanee o eccezionali non previste nella programmazione nel rispetto del tetto massimo di spesa a tempo determinato e del tetto massimo di spesa di personale sopra quantificati ed eventualmente aggiornati;

7) Di demandare al Dirigente della Struttura Amministrazione - Servizio Risorse Umane dell'Unione Terre di Castelli l'attivazione delle procedure assunzionali e degli ulteriori provvedimenti previsti in questa sede nonché degli di adempiere ai procedimenti correlati.

Stante la necessità di dare sollecito avvio al reclutamento del personale deliberate

#### **LA GIUNTA COMUNALE**

Con separata unanime palese votazione,

**DELIBERA**

di dichiarare la presente deliberazione urgente e quindi immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del D. Lgs. n. 267/2000.



**COMUNE DI MARANO SUL PANARO**  
Provincia di Modena

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

IL SINDACO  
MURATORI EMILIA

IL SEGRETARIO COMUNALE  
MARTINI MARGHERITA