



**GRUPPO CONSIGLIARE LEGA NORD  
DI CASTELFRANCO EMILIA (Castèl - Mòdna)**  
[www.leganordcastel.it](http://www.leganordcastel.it)

- Al Presidente del Consiglio Comunale
- Al Sindaco
- Agli Assessori competenti
- Al Segretario Generale
- Al Collegio dei Revisori dei Conti

1

### INTERROGAZIONE

**Oggetto: PERCHE' CEDERE CAPACITA' ASSUNZIONALE ALL'UNIONE DEL SORBARA? QUALI RIFLESSI PER IL COMUNE?**

#### PREMESSO CHE:

- Le capacità assunzionali del 2018 risultano essere così fissate dal legislatore:
  1. Enti già non soggetti al patto di stabilità (comuni fino a 1.000 abitanti, unioni di comuni e comunità montane), sostituzione integrale dei cessati e per le unioni dei comuni in alternativa 100% dei risparmi delle cessazioni (possibilità che per molti può essere estesa anche ai comuni);
  2. Comuni da 1.001 a 5.000 abitanti: 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni del 2017 se il rapporto tra spesa del personale dell'anno precedente ed entrate correnti (dato medio dell'ultimo triennio) è inferiore al 24%;
  3. Comuni oltre 1.000 abitanti: 75% dei risparmi delle cessazioni se hanno un rapporto dipendenti popolazione inferiore a quello previsto per gli enti dissestati e/o strutturalmente deficitari dal Decreto del Ministro Interno 10.4.2017 o 90% se lasciano anche spazi finanziari inutilizzati inferiori allo 1% delle entrate. Invece si resta al 25% dei risparmi delle cessazioni del 2017 in caso di rapporto tra dipendenti e popolazione superiore a quello previsto per gli enti dissestati o strutturalmente deficitari;
  4. Vigili urbani: 100% dei risparmi dei vigili cessati nel 2017;
  5. Enti di area vasta: 25% dei risparmi delle cessazioni del 2017 o 100% della spesa dei cessati se hanno un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti dei titoli I, II e III inferiore al 20%. Queste assunzioni devono essere dirette in primo luogo al reperimento di personale da utilizzare per lo svolgimento delle attività di edilizia scolastica e viabilità;
  6. Regioni: 75% dei risparmi delle cessazioni del 2017 se hanno la incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti nella misura prevista dal DL n. 50/2017. Possono inoltre effettuare assunzioni nel tetto del 100% dei risparmi dei cessati per l'attivazione del numero unico per le emergenze 112, ma entro il tetto di 1 assunzione a questo fine ogni 30.000 abitanti e se dimostrano di non avere professionalità analoghe;

Per tutte le amministrazioni in aggiunta una quota fino al 100% della spesa sostenuta per assunzioni flessibili nel triennio 2015/2017 da destinare alla stabilizzazione dei precari ex articolo 20 D.Lgs. n. 75/2017.

Non è stato ancora chiarito dal legislatore se le regole per le assunzioni di personale si applicano anche a quelle di dirigenti o se per esse si applicano le disposizioni dettate dal DL n. 90/2014, che consentono lo ricordiamo assunzioni nel tetto del 100% dei risparmi delle cessazioni del 2017.

## I resti delle capacità assunzionali

Sulla base delle previsioni del DL n. 90/2014, per come chiarite dal DL n. 78/2015, le amministrazioni locali e regionali possono utilizzare i risparmi derivanti dalle capacità assunzionali del triennio precedente che non sono già state utilizzate per finanziare nuove assunzioni. Il triennio precedente è quello 2015/2017. La deliberazione della sezione autonomie della Corte dei Conti n. 25/2017 ha chiarito che esse possono essere utilizzate nella misura fissata annualmente dal legislatore, per cui sono le seguenti:

1. anno 2015, 60% dei risparmi delle cessazioni del 2014; 100% per gli enti con rapporto tra spesa del personale e spesa corrente inferiore al 25%;
2. anno 2016: 25% dei risparmi delle cessazioni 2015; 100% per gli enti che hanno un rapporto tra spesa del personale e spesa corrente inferiore al 25%; 75% nei comuni con popolazione inferiore a 10.000 abitanti in caso di rapporto tra dipendenti e popolazione inferiore a quello previsto per gli enti dissestati;
3. anno 2017, 75% dei risparmi della spesa dei cessati nel 2016 per gli enti con un rapporto tra dipendenti e popolazione inferiore a quello previsto per gli enti dissestati e/o strutturalmente deficitari; per gli enti che non rispettano tale rapporto 25% dei risparmi delle cessazioni. Per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 3.000 abitanti, 100% della spesa dei cessati se il rapporto tra spesa del personale nell'ultimo anno ed entrate correnti dell'ultimo triennio è inferiore al 24%. Per i vigili si può dare corso ad assunzioni nel tetto dello 80% dei risparmi dei vigili cessati. Per le regioni le assunzioni possono essere effettuate nel tetto del 25% dei risparmi dei cessati o del 75% se hanno la incidenza massima prevista dal DL n. 50/2017 tra la spesa del personale e le entrate correnti.

2

Sulla base delle previsioni della legge di bilancio del 2018 gli enti di area vasta possono dare corso ad assunzioni entro lo stesso tetto delle assunzioni del 2018.

## Le capacità dei prossimi anni

Per i prossimi anni, già a partire dal 2019, i tetti per le assunzioni a tempo indeterminato non sono definiti da specifiche disposizioni. Per cui si deve ritenere che si applichino le regole fissate dall'articolo 3 del DL n. 90/2014, quindi il 100% dei risparmi delle cessazioni dell'anno precedente.

Sono due le eccezioni espressamente previste dalla normativa:

- a. per i comuni che non erano soggetti al patto di stabilità si può dare corso al turn over dei cessati e per le unioni dei comuni anche al 100% dei risparmi delle spese dei cessati;
- b. per i comuni aventi popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti e che hanno un rapporto tra spesa del personale nell'ultimo anno ed entrate correnti dell'ultimo triennio inferiore al 24% le assunzioni possono continuare ad essere effettuate nel tetto del 100% dei risparmi delle cessazioni dell'anno precedente.

Si ricorda che, sulla base delle previsioni del D.Lgs. n. 75/2017 il Governo può fissare le capacità assunzionali degli enti locali con un proprio decreto, da adottare previa intesa in sede di Conferenza Unificata. (tratto da [http://www.oggipa.it/index.php?option=com\\_k2&view=item&id=379:le-capacita-assunzionali-delle-amministrazioni-locali-e-regionali](http://www.oggipa.it/index.php?option=com_k2&view=item&id=379:le-capacita-assunzionali-delle-amministrazioni-locali-e-regionali) )

## CONSIDERATO CHE:

- Il 21/09/2018 l'Unione Comuni del Sorbara ha approvato la seguente Deliberazione di Giunta:



Comuni di Bastiglia - Bomporto - Castelfranco Emilia  
Nonantola - Ravarino - San Cesario sul Panaro

# UNIONE COMUNI DEL SORBARA

Comuni di Bastiglia, Bomporto, Castelfranco Emilia, Nonantola,  
Ravarino, San Cesario sul Panaro

Deliberazione nr. 59 del 21/09/2018

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNIONE

3

**OGGETTO:** PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE. INTEGRAZIONE AL  
PIANO 2018-2020 E PIANO 2019-2021. LINEE DI INDIRIZZO.

L'anno **2018**, addì **ventuno**, del mese di **Settembre** alle ore **16:00**, **Ufficio del Sindaco di Nonantola**, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa è convocata la Giunta dell'Unione. All'appello risultano:

Cognome e Nome	Carica	Presente	Assente
BORGHI ALBERTO	Assessore	X	
REGGIANINI STEFANO	Assessore	X	
NANNETTI FEDERICA	Assessore	X	
REBECCHI MAURIZIA	Assessore	X	
GOZZOLI GIANFRANCO	Assessore	X	
SILVESTRI FRANCESCA	Assessore	X	

Presenti: 6 Assenti: 0

Partecipa all'adunanza Il Segretario Dell'unione, Dott.ssa Alessandra Rivi il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Presidente dell'Unione Dott. Alberto Borghi assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra riportato.

**OGGETTO:** PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE. INTEGRAZIONE AL  
PIANO 2018-2020 E PIANO 2019-2021. LINEE DI INDIRIZZO.

### LA GIUNTA DELL'UNIONE

Richiamate le precedenti deliberazioni:

- n. 71 del 21.12.2016 "Piano dei fabbisogni assunzionali. Aggiornamento anno 2016;
- n. 72 del 21.12.2016 "Piano dei fabbisogni assunzionali 2017-2019;
- n. 24 del 05.04.2017 "Piano dei fabbisogni assunzionali. Aggiornamento
- n. 54 del 30.08.2017 "Piano dei fabbisogni assunzionali. Integrazioni al piano 2017-2019;
- n. 71 del 27.12.2017 "Piano triennale dei fabbisogni di personale. Integrazione al piano 2017-2019 e Piano 2018-2020 ;

Richiamate:

- la deliberazione di Consiglio dell'Unione n.1 del 27/03/2018, immediatamente eseguibile, con la quale è stata approvata la Nota di aggiornamento al Documento unico di programmazione per il periodo 2018-2020;
- la deliberazione di Consiglio dell'Unione n. 2 del 27/03/2018, immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione per l'esercizio 2018;

Richiamata la relazione illustrativa dei vincoli in materia di personale agli atti del Servizio Unico del Personale;

Ricordati:

- l'art. 39 della L. 27/12/1997 n. 449 che ha stabilito 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;
- l'art. 91 TUEL che prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 1, comma 102, L. 30/12/2004, n. 311, che prevede che le amministrazioni pubbliche adeguino le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- l'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001, n. 448 (L. Finanziaria per l'anno 2002), che prevede che, a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 527 dicembre 1997, n. 449 e smi;
- l'art. 3 comma 120 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n.114/2014, che prevede che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Richiamato l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, che disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Rilevato che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 83/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto dall'1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto;

Considerato:

- che le disposizioni legislative previste dal D.lgs. n. 75/2017 di - modifica del D.lgs.165/2001 sono volte, in particolare, al superamento della tradizionale determinazione del fabbisogno di personale ancorata alla dotazione organica, con l'introduzione di un piano del fabbisogno effettivo del personale legato alle reali necessità dell'Ente;
- che per effetto del d.lgs. n. 75/2017 la rilevazione dei fabbisogni determina la nuova dotazione organica - di fatto, alla quale sommare i posti di ruolo acquisibili nei limiti finanziari delle facoltà assunzionali; la nuova dotazione organica potrà essere annualmente rideterminata sulla base dell'aggiornamento della rilevazione dei fabbisogni.
- che la dotazione organica, in forza della citata normativa, si deve riversare nel piano triennale del fabbisogno del personale, indicando le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, che ai sensi dell'art. 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. n. 165 del 2001 debbono essere comunque contenute "nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quel

Preso atto del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica 8/5/2018 (G.U. 27/7/2018 n. 173) "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";

Ricordati i vincoli in materia di assunzioni di personale, nonché il rispetto dei vincoli stessi da parte dell'ente, elementi che possono essere riassunti come segue:

- l'Unione non è soggetta al vincolo di finanza pubblica del pareggio di bilancio;
- Rispetto del tetto alla spesa del personale: l'aggiornamento del piano dei fabbisogni assunzionali in approvazione rispetta il tetto di spesa previsto per gli enti aderenti all'Unione (Bastiglia Bomporto Nonantola e Ravarino Castelfranco Emilia e San Cesario sul Panaro); infatti con l'entrata in vigore del DL 90/2014, nei confronti degli enti colpiti dal sisma nel 2012, i vincoli alla spesa di personale di cui al comma 557, della Legge n. 296/2006, dal 2014 e per tutto il periodo dello stato di emergenza, si applicano con riferimento alla spesa di personale dell'anno 2011. Dalla conclusione dello stato di emergenza, nonché ad oggi per i Comuni di Castelfranco Emilia e San Cesario sul Panaro e dall'anno 2019 per il Comune di Nonantola l'obbligo di riduzione delle spese di personale ha come riferimento il valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge: la spesa media sostenuta negli esercizi 2011,2012 e 2013.
- Dalla relazione illustrativa redatta dal Servizio unico del personale più sopra citata e dalle tabelle riepilogative dei costi previsti per gli enti aderenti all'Unione (che comprendono i costi relativi all'Unione), si evince che la spesa di personale assunto a qualsiasi titolo, e la spesa di personale che si prevede complessivamente di dover sostenere, rientrano nei limiti sopra ricordati;
- Rispetto del turn over:
- I Comuni istituiti a decorrere dall'anno 2011 a seguito di fusione nonché le unioni di comuni, a decorrere dall'anno 2016, in deroga alle facoltà assunzionali di cui all'art. 1, comma 228, della Legge di Stabilità 2016 e fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, possono procedere ad assunzioni di personale a tempo inderterminato nel limite del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente (art. 1, comma 229, L. n. 208/2015).
- L'art. 22, comma 5-bis, del D. L. 50/2017, modificando l'art. 32, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000, ha introdotto la possibilità per i Comuni di cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'Unione di Comuni di cui fanno parte.

Preso atto della disponibilità degli enti aderenti all'Unione di cedere parzialmente le proprie capacità assunzionali all'Unione al fine di garantire le assunzioni di personale di cui al presente atto ( i Comuni di Bomporto Nonantola e Ravarino la capacità assunzionale pari ad € 56.622,00 e il Comune di Castelfranco Emilia la capacità assunzionale pari ad € 30.000,00) ;

oooo omissis ooooo

COMUNE DI CASTELFRANCO EMILIA  
A  
"Riproduzione Cartacea Documento Elettronico"  
Protocollo N.0043171/2018 del 05/11/2018  
"Class. 1 2.2 «Consiglio»  
Documento Principale

Con voto favorevole unanime, reso in forma palese;

## DELIBERA

Per le motivazioni espresse nella premessa, che si richiamano,

1) di approvare le seguenti linee di indirizzo per l'integrazione e modifica al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020 e per il Piano 2019-2021 prevedendo l'integrazione e modifica al Documento unico di programmazione e prevedendo le seguenti azioni:

Area Servizi al territorio:

anni 2018-2019:

in attesa della riorganizzazione del Servizio manutenzione e lavori pubblici: mantenimento del comando di due unità di forza lavoro (un Istruttore direttivo dipendente del Comune di Bastiglia al 50% e un Istruttore dipendente del Comune di Ravarino al 50%) con costo massimo equivalente a quello di un Istruttore direttivo di Cat. D1;

In conseguenza del trasferimento all'Unione delle funzioni di pianificazione in materia di protezione civile e delle funzioni in materia sismica e per l'istituzione del servizio sismica associato, da parte dei comuni costituenti l'Unione, in considerazione della crescente complessità delle attribuzioni dell'Area Servizi al territorio, approvazione di intesa con il Comune di Castelfranco Emilia per l'utilizzo funzionale del Dirigente dell'Area Tecnica di quell'ente ed il comando temporaneo all'Unione dello stesso previsto, in sede di prima applicazione, per il 15% dell'orario di lavoro, con individuazione dello stesso quale Responsabile del Servizio sismica dell'Unione;

In conseguenza del trasferimento all'Unione delle funzioni in materia sismica da parte dei comuni costituenti l'Unione e per l'istituzione del servizio sismica associato, inserimento, attraverso l'utilizzo di tutti gli istituti previsti e nel rispetto di tutti i vincoli in materia di personale, di una figura con profilo di Istruttore direttivo tecnico (in comando dal Comune di Nonantola) e di una figura al profilo di Istruttore amministrativo con rapporto di lavoro flessibile.

Area Amministrativa Affari Generali:

anni 2018-2019:

- trasformazione del contratto di formazione-lavoro al profilo di Istruttore presso il servizio appalti dal 01.08.2018 vista la relazione positiva del Responsabile d'Area e il superamento dell'attività di formazione-lavoro e del percorso formativo;
- mantenimento temporaneo di un collaboratore amministrativo con rapporto di somministrazione presso il Servizio personale;
- mantenimento dell'inserimento temporaneo di un collaboratore amministrativo con rapporto di somministrazione presso il Servizio personale, inserita dal 12.06.2018, con comando a tempo parziale per 12 ore settimanali presso l'Area Servizi alla persona del Comune di Ravarino fino al 31.12.2018;
- mantenimento del comando di una risorsa dipendente dal Comune di Nonantola che svolge le mansioni di messo, nonché della risorsa inserita tramite somministrazione di lavoro a tempo determinato al fine di garantire lo svolgimento delle attività di notifica a favore dei Comuni di Bastiglia Bomporto Nonantola e Ravarino;
- trasformazione del contratto di formazione-lavoro al profilo di collaboratore informatico presso il servizio SIA indicativamente dal 01.11.2018 e comunque entro il 2018 salvo relazione positiva dei Responsabili d'Area e Servizio previo superamento dell'attività di formazione-lavoro e del percorso formativo;
- copertura di un posto presso il servizio personale tramite mobilità in entrata o eventualmente attribuzione di contratto di formazione-lavoro, compatibilmente coi limiti di turn over al personale;
- copertura del posto al profilo di Dirigente presso l'Area organizzazione e affari generali, cui affidare anche la direzione operativa dell'ente .

Area Polizia locale:

anni 2018-2019

- copertura di un posto compatibilmente con i vincoli di bilancio e assunzionali;
- comando in entrata di un dipendente del Comune di Modena al profilo di Istruttore di PM previsto nel mese di settembre 2018;eventuale successiva mobilità in entrata.

Area Servizi alla persona:

anni 2018- 2019:

mantenimento delle risorse di personale somministrato inserite con profilo amministrativo (una risorsa di cat. B3) e di assistente sociale (tre risorse di Cat. D1) che garantiscano temporaneamente il corretto funzionamento dei servizi.

Inserimento di una risorsa amministrativa e di una risorsa al profilo di Assistente sociale con rapporto di somministrazione di lavoro presso il Polo 1 nelle more delle procedure di riorganizzazione del servizio, indicativamente dal 15.10.2018 .

- copertura del posto al profilo di Dirigente presso l'Area Servizi alla persona, con possibile utilizzo del profilo anche per soddisfare le esigenze gestionali del Comune di Castelfranco Emilia tramite l'istituto del comando;.

Servizio Suap  
Anni 2018-2019

- conclusione delle procedure di mobilità in entrata per la copertura di un posto al profilo di Istruttore; adozione di misure volte a garantire il corretto funzionamento del servizio nel caso in cui le procedure stesse non vadano a buon fine, compatibilmente con i limiti in materia di spesa di personale;
- inserimento temporaneo di una risorsa con profilo di Istruttore, attraverso rapporto di somministrazione a tempo determinato indicativamente dal 01.10.2018.

Servizio contabile finanziario:

- mantenimento dell'inserimento temporaneo di una risorsa con profilo di Istruttore, attraverso rapporto di somministrazione a tempo determinato;
- concessione del nulla osta alla mobilità in uscita di una risorsa con profilo di Istruttore a far data dal 01.01.2019;

- copertura di un posto al profilo di Istruttore e di un posto al profilo di Istruttore Direttivo con procedura di mobilità in entrata e in subordine copertura di un posto tramite concorso ovvero tramite scorrimento di graduatorie adottate da enti locali della Provincia di Modena o contermini di altre province, utilizzando i seguenti criteri:

prevalenza della maggiore similitudine del profilo professionale di cui alla graduatoria rispetto al profilo ricercato;

prevalenza della graduatoria più recente in considerazione della continua evoluzione normativa;

- verifica di fattibilità per l'adozione di intesa con il Comune di Castelfranco Emilia per l'utilizzo funzionale del Dirigente dell'Area finanziaria di quell'ente ed il comando temporaneo all'Unione dello stesso; o eventuale assunzione di una risorsa di Cat. D ex art 110 Tuel cui assegnare la responsabilità del Servizio;

2) Di dare atto che le misure organizzative sopra descritte, integrano il piano dei fabbisogni di personale già approvato con le deliberazioni in premessa richiamate, nel rispetto delle capacità assunzionali dell'ente e senza alterare i limiti in materia di personale ex art 557, da parte dei singoli enti afferenti l'Unione, e rispettano i vincoli sopra descritti;

3) Di dare atto della disponibilità degli enti aderenti all'Unione di cedere parzialmente le proprie capacità assunzionali all'Unione al fine di garantire le assunzioni di personale di cui al presente atto;

4) Di dare atto che i Servizi sociali e socio sanitari ed il Servizio Sia, nonché, indirettamente, i servizi personale e contabile finanziario, sono sottoposti ad un processo di "attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento (dei servizi) esistenti" che, secondo l'art. 52 lettera a) del CCNL Comparto funzioni locali del 21.05.2018, fa escludere il personale somministrato dal limite di cui all'art.50 comma 3 dello stesso CCNL;

5) Di dare atto che dalla ricognizione effettuata delle eventuali eccedenze di personale (ex art. 33, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 ), non sono state individuate situazioni di soprannumero né eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;

6) Di dare atto che il contenuto del presente atto di indirizzo verrà sottoposto al Revisore dei conti per il prescritto nulla osta, al fine dell'approvazione da parte della Giunta del Piano triennale dei fabbisogni di personale - integrazione al piano 2018-2020 e piano 2019-2021

7) Di dare mandato al Servizio Unico del Personale di provvedere nel merito.

All. Dotazione organica

- Il 28/09/2018 l'Unione Comuni del Sorbara ha approvato la seguente Deliberazione di Giunta:

**Deliberazione nr. 60 del 28/09/2018**

**VERBALE DI DELIBERAZIONE**

**DELLA GIUNTA DELL'UNIONE**

**OGGETTO:** PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE. INTEGRAZIONE AL PIANO 2018-2020 E PIANO 2019-2021.

L'anno **2018**, addì **ventotto**, del mese di **Settembre** alle ore **20:00**, **Ufficio del Sindaco di Nonantola**, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa è convocata la Giunta dell'Unione. All'appello risultano:

Cognome e Nome	Carica	Presente	Assente
BORGHI ALBERTO	Assessore	X	
REGGIANINI STEFANO	Assessore	X	
NANNETTI FEDERICA	Assessore	X	
REBECCHI MAURIZIA	Assessore	X	
GOZZOLI GIANFRANCO	Assessore		X
SILVESTRI FRANCESCA	Assessore		X

Presenti: 4 Assenti: 2

Partecipa all'adunanza Il Segretario Generale, Dott. Stefano Sola il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Presidente dell'Unione Dott. Alberto Borghi assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra riportato.

Oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE. INTEGRAZIONE AL PIANO 2018-2020 E PIANO 2019-2021

**LA GIUNTA DELL'UNIONE**

Richiamate le precedenti deliberazioni:

- n. 71 del 21.12.2016 "Piano dei fabbisogni assunzionali. Aggiornamento anno 2016;
- n. 72 del 21.12.2016 "Piano dei fabbisogni assunzionali 2017-2019;
- n. 24 del 05.04.2017 "Piano dei fabbisogni assunzionali. Aggiornamento
- n. 54 del 30.08.2017 "Piano dei fabbisogni assunzionali. Integrazioni al piano 2017-2019;
- n. 71 del 27.12.2017 "Piano triennale dei fabbisogni di personale. Integrazione al piano 2017-2019 e Piano 2018-2020 ;

Richiamate:

- la deliberazione di Consiglio dell'Unione n.1 del 27/03/2018, immediatamente eseguibile, con la quale è stata approvata la Nota di aggiornamento al Documento unico di programmazione per il periodo 2018-2020;
- la deliberazione di Consiglio dell'Unione n. 2 del 27/03/2018, immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione per l'esercizio 2018;

Richiamata la relazione illustrativa dei vincoli in materia di personale agli atti del Servizio Unico del Personale;

Ricordati:

- l'art. 39 della L 27/12/1997 n. 449 che ha stabilito 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;
- l'art. 91 TUEL che prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 1, comma 102, L. 30/12/2004, n. 311, che prevede che le amministrazioni pubbliche adeguino le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- l'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001, n. 448 (L. Finanziaria per l'anno 2002), che prevede che, a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 527 dicembre 1997, n. 449 e smi;
- l'art. 3 comma 120 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n.114/2014, che prevede che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Richiamato l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, che disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Rilevato che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto dall'1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto;

Considerato che:

- le disposizioni legislative previste dal D.lgs. n. 75/2017 di - modifica del D.lgs.165/2001 sono volte, in particolare, al superamento della tradizionale determinazione del fabbisogno di personale ancorata alla dotazione organica, con l'introduzione di un piano del fabbisogno effettivo del personale legato alle reali necessità dell'Ente;
- che per effetto del d.lgs. n. 75/2017 la rilevazione dei fabbisogni determina la nuova dotazione organica - di fatto, alla quale sommare i posti di ruolo acquisibili nei limiti finanziari delle facoltà assunzionali; la nuova dotazione organica potrà essere annualmente rideterminata sulla base dell'aggiornamento della rilevazione dei fabbisogni.
- che la dotazione organica, in forza della citata normativa, si deve riversare nel piano triennale del fabbisogno del personale, indicando le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, che ai sensi dell'art. 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. n. 165 del 2001 debbono essere comunque contenute "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";

Preso atto del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica 8/5/2018 (G.U. 27/7/2018 n. 173) "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";

Ricordati i vincoli in materia di assunzioni di personale, nonché il rispetto dei vincoli stessi da parte dell'ente, elementi che possono essere riassunti come segue:

- 1) l'Unione non è soggetta al vincolo di finanza pubblica del pareggio di bilancio;
- 2) Rispetto del tetto alla spesa del personale: l'aggiornamento del piano dei fabbisogni assunzionali in approvazione rispetta il tetto di spesa previsto per gli enti aderenti all'Unione (Bastiglia Bomporto Nonantola e Ravarino Castelfranco Emilia e San Cesario sul Panaro); infatti con l'entrata in vigore del DL 90/2014, nei confronti degli enti colpiti dal sisma nel 2012, i vincoli alla spesa di personale di cui al comma 557, della Legge n. 296/2006, dal 2014 e per tutto il periodo dello stato di emergenza, si applicano con riferimento alla spesa di personale dell'anno 2011. Dalla conclusione dello stato di emergenza, nonché ad oggi per i Comuni di Castelfranco Emilia e San Cesario sul Panaro e dall'anno 2019 per il Comune di Nonantola l'obbligo di riduzione delle spese di personale ha come riferimento il valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge: la spesa media sostenuta negli esercizi 2011,2012 e 2013.

Dalla relazione illustrativa redatta dal Servizio unico del personale più sopra citata e dalle tabelle riepilogative dei costi previsti per gli enti aderenti all'Unione (che comprendono i costi relativi all'Unione), si evince che la spesa di personale assunto a qualsiasi titolo, e la spesa di personale che si prevede complessivamente di dover sostenere, rientrano nei limiti sopra ricordati;

3) Rispetto del turn over:

I Comuni istituiti a decorrere dall'anno 2011 a seguito di fusione nonché le unioni di comuni, a decorrere dall'anno 2016, in deroga alle facoltà assunzionali di cui all'art. 1, comma 228, della Legge di Stabilità 2016 e fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente (art. 1, comma 229, L. n. 208/2015).

L'art. 22, comma 5-bis, del D. L. 50/2017, modificando l'art. 32, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000, ha introdotto la possibilità per i Comuni di cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'Unione di Comuni di cui fanno parte.

Preso atto della disponibilità degli enti aderenti all'Unione di cedere parzialmente le proprie capacità assunzionali all'Unione al fine di garantire le assunzioni di personale di cui al presente atto ( i Comuni di Bomporto Nonantola e Ravarino la capacità assunzionale pari ad € 56.622,00 e il Comune di Castelfranco Emilia come da nota assunta al Protocollo dell'Unione al n. 22065/2018, la capacità assunzionale pari ad € 30.000,00) ;

\*\*\*\*\*omissis\*\*\*\*\*

## DELIBERA

Per le motivazioni espresse nella premessa, che si richiamano,

1) di approvare l'integrazione e modifica al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020 e il Piano 2019-2021 integrando e modificando il Documento unico di programmazione e prevedendo le seguenti azioni:

Area Servizi al territorio:

anni 2018-2019:

in attesa della riorganizzazione del Servizio manutenzione e lavori pubblici: mantenimento del comando di due unità di forza lavoro (un Istruttore direttivo dipendente del Comune di Bastiglia al 50% e un Istruttore dipendente del Comune di Ravarino al 50%) con costo massimo equivalente a quello di un Istruttore direttivo di Cat. D1;

In conseguenza del trasferimento all'Unione delle funzioni di pianificazione in materia di protezione civile e delle funzioni in materia sismica e per l'istituzione del servizio sismica associato, da parte dei comuni costituenti l'Unione, in considerazione della crescente complessità delle attribuzioni dell'Area Servizi al territorio, approvazione di intesa con il Comune di Castelfranco Emilia per l'utilizzo funzionale del Dirigente dell'Area Tecnica di quell'ente ed il comando temporaneo all'Unione dello stesso previsto, in sede di prima applicazione, per il 15% dell'orario di lavoro, con individuazione dello stesso quale Responsabile dell'Area Servizi al territorio dell'Unione;

In conseguenza del trasferimento all'Unione delle funzioni in materia sismica da parte dei comuni costituenti l'Unione e per l'istituzione del servizio sismica associato, inserimento, attraverso l'utilizzo di tutti gli istituti previsti e nel rispetto di tutti i vincoli in materia di personale, di una figura con profilo di Istruttore direttivo tecnico (in comando dal Comune di Nonantola) e di una figura al profilo di Istruttore amministrativo con rapporto di lavoro flessibile.

Area Amministrativa Affari Generali:

anni 2018-2019:

- trasformazione del contratto di formazione-lavoro al profilo di Istruttore presso il servizio appalti dal 01.08.2018 vista la relazione positiva del Responsabile d'Area e il superamento dell'attività di

formazione-lavoro e del percorso formativo;

- mantenimento temporaneo di un collaboratore amministrativo con rapporto di somministrazione presso il Servizio personale;
- mantenimento dell'inserimento temporaneo di un collaboratore amministrativo con rapporto di somministrazione presso il Servizio personale, inserita dal 12.06.2018, con comando a tempo parziale per 12 ore settimanali presso l'Area Servizi alla persona del Comune di Ravarino fino al 31.12.2018;
- mantenimento del comando di una risorsa dipendente dal Comune di Nonantola che svolge le mansioni di messo, nonché della risorsa inserita tramite somministrazione di lavoro a tempo determinato al fine di garantire lo svolgimento delle attività di notifica a favore dei Comuni di Bastiglia Bomporto Nonantola e Ravarino;
- trasformazione del contratto di formazione-lavoro al profilo di collaboratore informatico presso il servizio SIA indicativamente dal 01.10.2018 e comunque entro il 2018 salvo relazione positiva dei Responsabili d'Area e Servizio previo superamento dell'attività di formazione-lavoro e del percorso formativo;
- copertura di un posto presso il servizio personale tramite mobilità in entrata o eventualmente attribuzione di contratto di formazione-lavoro, compatibilmente coi limiti di turn over al personale;
- *copertura del posto al profilo di Dirigente presso l'Area organizzazione e affari generali, cui affidare anche la direzione operativa dell'ente.*

Area Polizia locale:  
anni 2018-2019

- copertura di un posto compatibilmente con i vincoli di bilancio e assunzionali;
- mobilità in entrata di una risorsa al profilo di Istruttore di PM.

Area Servizi alla persona:  
anni 2018- 2019:

mantenimento delle risorse di personale somministrato inserite con profilo amministrativo (una risorsa di cat. B3) e di assistente sociale (tre risorse di Cat. D1) che garantiscano temporaneamente il corretto funzionamento dei servizi.

Inserimento di una risorsa amministrativa e di una risorsa al profilo di Assistente sociale con rapporto di somministrazione di lavoro presso il Polo 1 nelle more delle procedure di riorganizzazione del servizio, indicativamente dal 15.10.2018 .

- *copertura del posto al profilo di Dirigente presso l'Area Servizi alla persona, con possibile utilizzo del profilo anche per soddisfare le esigenze gestionali del Comune di Castelfranco Emilia tramite l'istituto del comando;*

Servizio Suap  
Anni 2018-2019

- conclusione delle procedure di mobilità in entrata per la copertura di un posto al profilo di Istruttore; adozione di misure volte a garantire il corretto funzionamento del servizio nel caso in cui le procedure stesse non vadano a buon fine, compatibilmente con i limiti in materia di spesa di personale;
- inserimento temporaneo di una risorsa con profilo di Istruttore, attraverso rapporto di somministrazione a tempo determinato indicativamente dal 01.10.2018.

Servizio contabile finanziario:

- mantenimento dell'inserimento temporaneo di una risorsa con profilo di Istruttore, attraverso rapporto di somministrazione a tempo determinato;
- concessione del nulla osta alla mobilità in uscita di una risorsa con profilo di Istruttore a far data dal 01.01.2019;
- copertura di un posto al profilo di Istruttore e di un posto al profilo di Istruttore Direttivo con

procedura di mobilità in entrata e in subordine copertura di un posto tramite concorso ovvero tramite scorrimento di graduatorie adottate da enti locali della Provincia di Modena o contermini di altre province, utilizzando i seguenti criteri:

prevalenza della maggiore similitudine del profilo professionale di cui alla graduatoria rispetto al profilo ricercato;

prevalenza della graduatoria più recente in considerazione della continua evoluzione normativa;

- verifica di fattibilità per l'adozione di intesa con il Comune di Castelfranco Emilia per l'utilizzo funzionale del Dirigente dell'Area finanziaria di quell'ente ed il comando temporaneo all'Unione dello stesso; o eventuale assunzione di una risorsa di Cat. D ex art 110 Tuel cui assegnare la responsabilità del Servizio;

2) Di dare atto che le misure organizzative sopra descritte, integrano il piano dei fabbisogni di personale già approvato con le deliberazioni in premessa richiamate, nel rispetto delle capacità assunzionali dell'ente e senza alterare i limiti in materia di personale ex art 557, da parte dei singoli enti afferenti l'Unione, e rispettano i vincoli sopra descritti;

3) Di dare atto della disponibilità degli enti aderenti all'Unione di cedere parzialmente le proprie capacità assunzionali all'Unione al fine di garantire le assunzioni di personale di cui al presente atto;

4) Di dare atto che i Servizi sociali e socio sanitari ed il Servizio Sia, nonché, indirettamente, i servizi personale e contabile finanziario, sono sottoposti ad un processo di "attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento (dei servizi) esistenti" che, secondo l'art. 52 lettera a) del CCNL Comparto funzioni locali del 21.05.2018, fa escludere il personale somministrato dal limite di cui all'art.50 comma 3 dello stesso CCNL;

5) Di dare atto che la presente deliberazione costituisce integrazione e modifica alla Programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2018/2020, di cui alla Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione, nonché alla Programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021 di cui al Documento Unico di Programmazione;

6) Di dare atto che gli strumenti di programmazione e di bilancio verranno conseguentemente aggiornati in conformità alle previsioni di cui alla presente deliberazione;

7) Di dare atto che dalla ricognizione effettuata delle eventuali eccedenze di personale (ex art. 33, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165), non sono state individuate situazioni di soprannumero né eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;

8) Di dare mandato al Servizio Unico del Personale di provvedere nel merito.

### Allegato A) Dotazione organica

- Di particolare interesse e come si rileva dalle suddette due Delibere di Giunta, risulta essere la seguente duplice previsione:

*- copertura del posto al profilo di Dirigente presso l'Area organizzazione e affari generali, cui affidare anche la direzione operativa dell'ente.*

*- copertura del posto al profilo di Dirigente presso l'Area Servizi alla persona, con possibile utilizzo del profilo anche per soddisfare le esigenze gestionali del Comune di Castelfranco Emilia tramite l'istituto del comando;*

### **ovvero, l'assunzione di n. 2 (due) nuovi Dirigenti "grazie" anche a:**

- a. alla cessione da parte del Comune di Castelfranco Emilia di capacità assunzionale pari ad € 30.000,00 (resti assunzionali);**

<b>A</b>
COMUNE DI CASTELFRANCO EMILIA <b>"Riproduzione Cartacea Documento Elettronico"</b> Protocollo N.0043171/2018 del 05/11/2018 "Class. 2.2 «Consiglio»" Documento Principale

**b. alla cessione da parte del Comune di Castelfranco Emilia di spazio assunzionale pari ad € 150.000,00 relativo al lavoro flessibile.**

**INTERROGA IL SINDACO PER SAPERE IN FORMA SCRITTA**

1. Quali sono i motivi politici che hanno portato alla cessione all'Unione Comuni del Sorbara di capacità assunzionale pari ad € 30.000,00 (resti assunzionali) e di spazio assunzionale pari ad € 150.000,00 relativo al lavoro flessibile.
2. Se le suddette capacità assunzionali cedute all'Unione del Sorbara non potevano essere impegnate per il fabbisogno di personale del Comune di Castelfranco Emilia e, in caso di risposta negativa, per quali motivi
3. A seguito delle descritte cessioni di capacità assunzionali all'Unione del Sorbara, quali sono, allo stato, le residue capacità assunzionali del Comune di Castelfranco Emilia e, quindi, se non ritiene che, con tale scelta politica assunta a pochi mesi dalla fine del suo mandato elettorale e fatte salve eventuali modifiche normative, abbia "ingessato" le capacità assunzionali "autonome" del Comune di Castelfranco Emilia con ripercussioni negative in carico alla futura Giunta Comunale;
4. Se l'assunzione di due nuovi Dirigenti in seno all'Unione fosse "indispensabile" ovvero poteva procedersi con altre modalità.

13

**Castél - Castelfranco Emilia (Mòdna-Modena), 02/11/2018**



**Cristina Girotti Zirotti  
Capogruppo Lega**