



COMUNE DI MONTELABBATE
 Provincia di Pesaro e Urbino

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Seduta del 20/05/2021

DELIBERAZIONE N. 47 DEL 20/05/2021

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2021- 2023 - INTEGRAZIONE DEL PIANO ASSUNZIONI ANNO 2021

L'anno duemilaventuno addì venti del mese di maggio alle ore 13:00 nella Residenza Municipale in seguito a convocazione, disposta nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori:

Ruolo	Nominativo	Presente	Assente
SINDACO	FERRI CINZIA	Si	
ASSESSORE	PENSERINI RAMONA		Si
VICE SINDACO	FARONI LUCA	Si	
ASSESSORE	ANTOGNOLI MARIA	Si	
ASSESSORE	PIERLUIGI FERRARO	Si	

Totale Presenti: **4**

Totale Assenti: **1**

Presiede il Sig. CINZIA FERRI nella sua qualità di SINDACO e partecipa il SEGRETARIO COMUNALE MARIA AURELIA BALDELLI

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE - SETTORE AMMINISTRATIVO

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...)

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.

(...)

6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate 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 dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decretolegislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

Visto l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita: *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*

Visto l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

“ Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di “dotazione organica” si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come **tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale**, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa

per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Vista la determinazione del Responsabile del Settore Contabilità Reg.Gen. n. 657 in data 11.05.2021 con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2021, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 dando atto che :

- “, ai sensi dell'art.3 D.M. 17 marzo 2020, il **Comune di Montelabbate** appartiene alla fascia demografica e) – comuni da 5000 a 9999 abitanti (popolazione al 31.12.2020 n. 6950 abitanti)
- sulla base della Tabella 1 dell'art.4, D.M. 17 marzo 2020, il **valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari a 26,90% (A)**
- sulla base della Tabella 3 dell'art. 6 del D.M. 17 marzo 2020 il **valore della soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 30,90% (B)**
- sulla base dei dati ricavati dai Rendiconti approvati per gli anni 2018, 2019 e 2020 e del Bilancio di Previsione annualità 2020, il **valore del rapporto effettivo tra spesa di personale ed entrate correnti nette del Comune di Montelabbate è pari al 22,32% (2020) e che tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità (26,90);**
- per l'anno 2021 per il Comune di Montelabbate il **teito massimo della spesa di personale è pari a €1.263.652,35 ; “**
- **rispetto all'anno 2021 il limite di incremento della spesa di personale per assunzioni di personale a tempo indeterminato, rispetto alla spesa di personale registrata nel 2018, è pari ad Euro 215.320,89**

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

Visto l'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita:

"Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo."

Visto l'art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90: *"5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over"*;

Visto l'art. 3, c. 6, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: *"I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo."*

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita: “*A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. 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. 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. Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.*”

Visto inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: “*Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente*”;

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: “*Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore*”;

Considerato ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio; in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

Dato atto, altresì che :

- in data 08.06.2021 (ultimo giorno di lavoro) cesserà una unità di personale part-time di categoria A1 posizione economica A1 con profilo professionale "collaboratore ai servizi ausiliari" e di supporto presso la mensa a seguito di dimissioni volontarie;
- in data 31.01.2021 è cessata una unità di personale di Categoria B3 posizione economica B3 profilo professionale "operaio addetto presso la mensa", a seguito di pensionamento per anzianità;

Richiamata la delibera di Giunta Comunale n. 112 del 09.12.2020 ad oggetto "Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2021-2023 e ricognizione annuale delle eccedenze."

Visto che il Comune di Montelabbate è 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 succ. modif., nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente, e pertanto non è soggetto alle limitazioni previste dall'art. 9 c. 28 D.L. 31 maggio 2010 n. 78;

Vista inoltre la determinazione del Responsabile del Settore Contabilità e Finanze Reg. Gen. n. 658 del 11.05.2021, con la quale si è preso atto che il limite di spesa per lavoro flessibile ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 è di Euro 15.900,95;

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *"l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni"*.

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è determinata come segue :

Spesa del personale in servizio (+)	€ 958.025,02
Salario accessorio (+)	€ 174.991,76
Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (+)	€ 8.380,00
Spesa del personale con procedure avviate (impegno annuale)	€ 51.962,44
Spesa potenziale calcolata sulle facoltà assunzionali disponibili (<i>comprehensive di quanto stabilito da leggi speciali e da procedure di stabilizzazione</i>) (+)	€ 70.293,14
Spesa potenziale massima (A) (=)	€ 1.263.652,35

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2021-2023 l'ente ha programmato una spesa complessiva così determinata:

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno e parziale in servizio (+)	€ 958.025,02
Assunzioni Programmate 2020-2022 (rapportate all'anno 2021)	€ 28.330,20
Possibili espansioni da part-time a tempo pieno (+)	€ 7.459,87
Personale in comando in entrata (+)	€ 0,00

Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti (+)	€ 0,00
Salario Accessorio (+)	€ 174.991,76
Nuove Assunzioni (+)rapportate all'anno 2021	€ 24.704,89
Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (+)	€ 0,00
Assunzioni per mobilità (+)	€ 0,00
Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (+)	€ 8.380,00
Spesa TOTALE (B) (=)	€ 1.201.891,74

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2021- 2023 (B) è inferiore alla spesa potenziale massima (A);

Richiamato l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Visto il proposito il parere n. 40 rilasciato in data 19/05/2021, con cui l'organo di revisione economico - finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Ritenuto di approvare l'aggiornamento della dotazione organica dell'ente come da **Allegato A Dotazione Organica** parte integrante e sostanziale del presente atto;

Precisato :

- che non emergono situazioni di soprannumero e/o di eccedenza di personale nel rispetto dell'art.33 , comma 1 del D,Lgs,n, 165/2001
- che questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2021 -2023 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- che questo Ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente ;
- il piano occupazionale 2021-2023 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
- che l'art. 17, comma 1-bis, del D.L. n. 162/2019, convertito in legge n. 8/2020, recita così: *1-bis. Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4, dell'articolo 91, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;*

Considerato che la spesa di Euro 6.503,18 (Euro 15.514,13 per tutto l'anno) per categoria D1 Istruttore Direttivo Servizi Demografici al 50% , Euro 11.329,48 (Euro 27.027,84 per tutto l'anno) Operaio qualificato categoria B3 e Euro 7.459,87 (Euro 13.189,29 per tutto l'anno) espansione da part-time a tempo pieno Istruttore tecnico categoria C1 ed Euro 6.872,23 (Euro 15.110,64 per tutto l'anno) per assunzione istruttore di vigilanza categoria C1 a tempo parziale 50% ed indeterminato trovano copertura essendo ripettato il limite relativo alla spesa di personale registrata nel 2018 , pari ad Euro 215.320,89 ;

Ritenuto, per quanto sopra esposto, **di integrare il Programma triennale dei fabbisogni del personale per il triennio 2021/2023, e ritenuto di procedere con le assunzioni che seguono :**

PIANO OCCUPAZIONALE 2021 - ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO:

1. Assunzione, con rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato, di una unità di personale di categoria B 3 posizione economica B3 con profilo professionale " Operaio qualificato " del CCNL comparto Funzioni locali del 21-05-2018 da assegnare al Settore Tecnico , da ricoprire con assunzione, in caso di esito negativo della sola procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001:
 - a mezzo escussione graduatorie vigenti per la medesima categoria e profilo professionale;
 - a mezzo avviamento concorso pubblico, in caso di esito negativo della precedente escussione di graduatorie;
2. Assunzione, con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% ed indeterminato, di una unità di personale di categoria D1 posizione economica D1 con profilo professionale di "Istruttore Direttivo Servizi Demografici " del CCNL comparto Funzioni locali del 21-05-2018, da assegnare al Settore Amministrativo da ricoprire con assunzione, in caso di esito negativo della sola procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001:
 - a mezzo escussione graduatorie vigenti per la medesima categoria e profilo professionale;
 - a mezzo avviamento concorso pubblico, in caso di esito negativo della precedente escussione di graduatorie;
3. Estensione del rapporto di lavoro da part-time al 55.56 % a tempo pieno al 100% personale dipendente Istruttore Tecnico categoria C1 economica C1 profilo professionale Istruttore Tecnico del Settore Tecnico
4. Assunzione , con rapporto a tempo parziale al 50% ed indeterminato di una unità di personale di Categoria C1 posizione economica C1 con profilo professionale " Istruttore di vigilanza " del CCNL comparto Funzioni locali del 21-05-2018, da assegnare al Settore Polizia Locale da ricoprire con assunzione, in caso di esito negativo della sola procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001:
 - a mezzo escussione graduatorie vigenti per la medesima categoria e profilo professionale;
 - a mezzo avviamento concorso pubblico, in caso di esito negativo della precedente escussione di graduatorie;

PIANO OCCUPAZIONALE 2022 - ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO:

Copertura di posti che si renderanno vacanti con personale di pari livello ;

PIANO OCCUPAZIONALE 2023 - ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO :

Copertura di posti che si renderanno vacanti con personale di pari livello ;

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO:

ANNO 2021: Il ricorso all'utilizzo dei contratti di lavoro a tempo determinato e flessibili dovrà avvenire nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso del triennio.

ANNO 2022: Il ricorso all'utilizzo dei contratti di lavoro a tempo determinato e flessibili dovrà avvenire nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso del triennio.

ANNO 2023: Il ricorso all'utilizzo dei contratti di lavoro a tempo determinato e flessibili dovrà avvenire nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso del triennio.

Dato atto , infine, che:

- con deliberazione di G.C. n. 42 del 29 maggio 2020 è stato approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009);

- con deliberazione di G.C. n. 60/2020 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive 2020-2022 in materia di pari opportunità;
- sono state rispettate le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006 e art. 1, comma 762, della L. n. 208/2015);
- sono stati rispettati i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per il rispettivo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009;
- sono state adempiute alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati, nei termini previsti dall'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008;
- il piano occupazionale 2021-2023, così come viene modificato, è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

Dato atto che della presente verrà data informativa alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU prima di procedere ad eventuali assunzioni;

Visti i pareri espressi ai sensi dell'art. 49, comma 1, del T.U. dell'ordinamento EE.LL. approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, in ordine alla regolarità tecnica e contabile del presente atto;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

PROPONE

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

1) DI INTEGRARE per le motivazioni riportate nella premessa, il Programma Triennale del Fabbisogno di Personale P.T.F.P. 2021 /2023 come segue :

Piano occupazionale 2021 - Assunzioni a tempo indeterminato

1. **Assunzione, con rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato, di una unità di personale di categoria B 3 posizione economica B3 con profilo professionale “ Operaio qualificato ” del CCNL comparto Funzioni locali del 21-05-2018** da assegnare al Settore Tecnico , da ricoprire con assunzione, in caso di esito negativo della sola procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001:
 - a mezzo escussione graduatorie vigenti per la medesima categoria e profilo professionale;
 - a mezzo avviamento concorso pubblico, in caso di esito negativo della precedente escussione di graduatorie;
2. **Assunzione, con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% ed indeterminato, di una unità di personale di categoria DI posizione economica DI con profilo professionale di “Istruttore Direttivo Servizi Demografici ” del CCNL comparto Funzioni locali del 21-05-2018**, da assegnare al Settore Amministrativo da ricoprire con assunzione, in caso di esito negativo della sola procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001:
 - a mezzo escussione graduatorie vigenti per la medesima categoria e profilo professionale;
 - a mezzo avviamento concorso pubblico, in caso di esito negativo della precedente escussione di graduatorie;
3. ***Estensione del rapporto di lavoro da part-time al 55.56 % a tempo pieno al 100% personale dipendente Istruttore Tecnico categoria C1 economica C1 profilo professionale Istruttore Tecnico***

4. *Assunzione, con rapporto a tempo parziale al 50% ed indeterminato di una unità di personale di Categoria C1 posizione economica C1 con profilo professionale " Istruttore di vigilanza "* del CCNL comparto Funzioni locali del 21-05-2018, da assegnare al Settore Polizia Locale da ricoprire con assunzione, in caso di esito negativo della sola procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001:
- a mezzo escussione graduatorie vigenti per la medesima categoria e profilo professionale;
 - a mezzo avviamento concorso pubblico, in caso di esito negativo della precedente escussione di graduatorie;

PIANO OCCUPAZIONALE 2022 - ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO:

Copertura di posti che si renderanno vacanti con personale di pari livello ;

PIANO OCCUPAZIONALE 2023 - ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO :

Copertura di posti che si renderanno vacanti con personale di pari livello ;

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO:

ANNO 2021: Il ricorso all'utilizzo dei contratti di lavoro a tempo determinato e flessibili dovrà avvenire nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso del triennio.

ANNO 2022: Il ricorso all'utilizzo dei contratti di lavoro a tempo determinato e flessibili dovrà avvenire nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso del triennio.

ANNO 2023: Il ricorso all'utilizzo dei contratti di lavoro a tempo determinato e flessibili dovrà avvenire nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso del triennio.

Di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la dotazione organica dell'Ente, espressa in termini finanziari , ai sensi degli artt. 6 e segg. del D.Lgs.n. 165/2001 ed elle relative linee di indirizzo , nonché aggiornata ai valori del C.C. N.L. 21 maggio 2018 comparto Funzioni Locali che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione(**Allegato A Dotazione Organica**)

Di dare atto che il Piano Triennale Fabbisogno del Personale è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 e che lo stesso non prevede stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001;

Di dare atto che:

- il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
- l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 e **dal D.M. 17 marzo 2020**;
- che questo ente non è soggetto agli obblighi derivanti dalla disciplina in materia di reclutamento del personale disabili previsti dalla legge n. 68/1999 e che non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Di dare atto, per quanto sopra, che:

- il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DM 17 marzo 2020 si colloca al di sotto del “valore soglia” di spese di personale su entrate correnti, e precisamente nella percentuale del 22,32 % (2020);
- il piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP) per il triennio 2021-2023 è stato redatto nel rispetto di quanto previsto dal Decreto del Ministro della pubblica amministrazione del 17 marzo 2020, del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e s.m.i. e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- con deliberazione di G.C. n. 42 del 29 maggio 2020 e s.m.i. è stato approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009);
- con deliberazione di G.C. n.60/2020 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive 2020-2022 in materia di pari opportunità;

Di precisare che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;

Di autorizzare per il triennio 2021/2023 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge n. 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;

Di demandare al Responsabile del Settore Amministrativo l'attuazione di tutti gli adempimenti conseguenti al presente atto;

Di dare atto, altresì, che il presente provvedimento trova copertura nel bilancio di previsione 2021/2023 ;

Di dare atto che il **Revisore dei Conti**, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, ha espresso parere favorevole n. 40 del 19/05/2021 acclarato al prot. dell'ente n° 6552 del 20/05/2021;

Di pubblicare il Piano in oggetto sul sito internet istituzionale in Amministrazione Trasparente, ai sensi dell'Art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 ad oggetto “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato” ;

Di trasmettere, entro 30 gg dall' adozione, 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 dare informazione del presente provvedimento alle Organizzazioni Sindacali, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 165/2001.

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

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamata la sopra riportata proposta, anche ai fini della motivazione del presente atto, ai sensi dell'art. 3 della legge 241/1990;

Preso atto dei pareri espressi ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis del T.U. D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000 ed allegati alla presente;

Tutto ciò premesso;

Con **voti unanimi e favorevoli**, espressi per alzata di mano dai presenti;

DELIBERA

- **DI APPROVARE** integralmente la proposta di deliberazione sopra trascritta;

- **DI COMUNICARE** con elenco l'adozione della presente deliberazione ai Capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 comma 1 T.U. D.Lgs. n. 267/2000;

Stante l'urgenza degli adempimenti consequenziali, con separata votazione unanime e favorevole, resa per alzata di mano

DELIBERA

- **DI DICHIARARE** il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U. D.Lgs. n. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto:

II SINDACO CINZIA FERRI	II SEGRETARIO COMUNALE MARIA AURELIA BALDELLI
------------------------------------	--

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 e succ. mod. ed int. (CAD), il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa. Il presente originale elettronico è conservato nella banca dati del Comune di Montelabbate ai sensi dell'art. 3bis e dell'art. 22 del D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 e succ.mod. ed int.