



COMUNE DI LEINI

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

VERBALE DI DELIBERAZIONE della GIUNTA COMUNALE

N. 51 DEL 23/04/2021

OGGETTO: PRIMA VARIAZIONE AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2021/2023

L'anno duemilaventuno addì ventitre del mese di aprile alle ore otto e minuti trentacinque, in videoconferenza a mezzo piattaforma "GoToMeeting", regolarmente convocata, si è riunita, la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. PITTALIS Renato - Sindaco	Sì
2. BRUNO Cristina - Vice Sindaco	Sì
3. CAUDANA Mauro - Assessore	Sì
4. LUETTO Dario - Assessore	No
5. CHIABRANDO Marco Giuseppe - Assessore	Sì
6. MASI Carmela - Assessore	Sì

Partecipa all'adunanza il Segretario Generale Verneau, dott.ssa Diana

OGGETTO: PRIMA VARIAZIONE AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2021/2023

Delibera G.C. n.51 del 23/04/2021

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che con:

- deliberazione della Giunta Comunale n. 171 del 30/9/2020 è stato approvato il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale triennio 2021/2023;
- deliberazione del Consiglio Comunale n. 50 del 05/11/2020 è stato approvato il documento unico di programmazione (D.U.P.) 2021/2023, nel quale è presente tra le altre programmazioni, quella del fabbisogno del personale 2021/2023;
- deliberazione n. 202 del 24/11/2020 è stato approvato l'aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021/2023 e si è provveduto alla ricognizione delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dalla L. 12/11/2011 n. 183;
- deliberazione della Giunta Comunale n. 99 del 9/4/2019 con oggetto "Approvazione piano triennale delle azioni positive triennio 2019-2021" è stato adottato, per il triennio 2019/2021, il Piano delle Azioni Positive;
- successiva deliberazione della Giunta Comunale n. 48 del 08/04/2021, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021/2023 e trasmesso in data 14/04/2021 prot. n. 7050 alla Consigliera per le pari opportunità competente per territorio per il rilascio del necessario parere;
- deliberazione n. 3 del 22/01/2020, la Giunta Comunale ha approvato la nuova struttura organizzativa dell'ente, articolandola in n. 7 settori di organizzazione, oltre gli Uffici di Staff, alle dirette dipendenze del Segretario Generale;
- deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 08/04/2021, dichiarata immediatamente eseguibile, all'oggetto: "REVISIONE PARZIALE DELLA MACROSTRUTTURA DELL'ENTE E CONSEGUENTE RIARTICOLAZIONE ORGANIZZATIVA DEI SERVIZI ASSEGNATI", è stata apportata la seguente modifica alla macrostruttura dell'Ente:
 - modificata la denominazione del "Settore Istruzione, casa di riposo e politiche per la casa", in "Settore Istruzione, Politiche Sociali e del lavoro";
 - introdotto il nuovo settore denominato "Servizi al Cittadino";

al fine di conseguire una maggiore funzionalità dei servizi interessati rispetto ai compiti ed ai programmi di attività, nell'ottica del perseguimento dei principi di efficienza, efficacia, economicità, equità ed etica dell'azione amministrativa;

Visto il D.M. 17/03/2020 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, co. 557-*quater*, della L. 296/2006;

Vista la circolare del 13 maggio 2020 sul decreto del Ministero per la P.A. attuativo dell’art. 33, co. 2, del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 58/2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni, pubblicata in Gazzetta Ufficiale dell’11/09/2020 n. 226;

Visto il parere della Ragioneria Generale dello Stato fornito al Comune di Roma prot. n. 12454 del 15/01/2021;

Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n. 171 del 30/9/2020 con cui è stato approvato il Piano Triennale del Fabbisogno di personale 2021/2023 e la deliberazione della Giunta Comunale, n. 167 del 30/9/2020 con cui è stata approvata la 3^a modifica al Piano Triennale del Fabbisogno di personale 2020/2022, a seguito delle quali si prende atto dell’assunzione dei seguenti profili:

C1 Agente PL	03/02/2020	€ 37.389,04	UTILIZZO RESTI CESSATI 19
C1 Agente PL	03/02/2020	€ 37.389,04	UTILIZZO RESTI CESSATI 19
Ist. Tecnico C1	14/09/2020	€ 35.422,50	UTILIZZO RESTI CESSATI 19
Istr Amministrativo C1 settore finanziario/tributi/commercio	09/11/2020	€ 35.397,03	UTILIZZO CAPACITA' DPCM
Istr. Amministrativo C1 Sociali	14/12/2020	€ 35.397,03	UTILIZZO RESTI CESSATI 19
Istr. Direttivo amministrativo D1	04/11/2020	€ 37.983,35	UTILIZZO RESTI CESSATI 20
Istr. Direttivo amministrativo D1	09/11/2020	€ 37.983,35	UTILIZZO CAPACITA' DPCM
Istruttore Amministrativo Cat. C	1/2/2021	€ 35.397,03	UTILIZZO CAPACITA' DPCM
Progr. Verticale da B3 in C1	1/2/2021	€ 35.422,50	UTILIZZO RESTI CESSATI 20

Ricalcolati i resti assunzionali del quinquennio 2014/2019 (comprensivi di oneri a carico del datore di lavoro):

		Costo annuo
Capacità assunzionale 2015 relativa ai resti 2014	residua	€ 0,00

Capacità assunzionale 2016 relativa ai resti 2015	residua	€	0,00
Capacità assunzionale 2017 relativa ai resti 2016	residua	€	0,00
Capacità assunzionale 2018 relativa ai resti 2017	residua	€	0,00
Capacità assunzionale 2019 relativa alle cessazioni 2018	residua	€	0,00
Capacità assunzionale 2020 relativa alle cessazioni 2019	residua	€	38.253,46
Capacità assunzionale residua		€	38.253,46

Preso atto che nel Comune, attualmente, sono previste cessazioni per gli anni 2021/2023 dei seguenti dipendenti:

PROG. VERTICALE B3 /C1	31.01.2021	€	34.991,09
PROG. VERTICALE C1/ D1	30.6.2021	€	35.397,03
Istr. Direttivo tecnico – CAT. D3 GIURIDICA	01.12.2021	€	43.668,30

Rilevato che a partire dall'anno 2019, si applica quanto previsto nell'art. 3, co. 5, del D.L. 90/2014, che comporta il superamento delle limitazioni al *turn over* la capacità assunzionale torna ad essere pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno 2019, ovvero pari:

Capacità assunzionale generata dalle cessazioni del QUINQUIENNIO ANTECEDENTE AL 2020	€	38.253,46
Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2020 al netto delle assunzioni avvenute nel 2020 da utilizzare nel 2021 nel 2020 solo a seguito delle cessazioni che producono il relativo <i>turn-over</i>	€	196.097,45
Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2021 da utilizzare nel 2022 o nel 2021 solo a seguito delle cessazioni che producono il relativo <i>turn-over</i>	€	114.056,92
Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2022 da utilizzare nel 2023	€	0,00

Rilevato che l'art. 33, co. 2, del D.L. 30/04/2019 n. 34 dispone che:

- *“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. 17/03/2020 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, co. 557-*quater*, della L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17/03/2020 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, co. 557-*quater*, della L. 296/2006;

Rilevato che all'interno del sopra richiamato D.M. viene citata la pubblicazione di una circolare esplicativa del D.M. stesso da parte del Ministero della Funzione Pubblica, che risulta protocollata in data 08/6/2020;

Richiamato in particolare l'art. 5 co. 2 del D.M. del 17/03/2020, attuativo dell'art. 33 del D.L. 34/2019, che prevede *“Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione”*;

Richiamato il D.M. del 17/03/2020, attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019, si analizza la situazione dell'Ente, in base alle risultanze in merito alla spesa del personale, alle entrate correnti e al Fondo Crediti dubbia esigibilità come risultanti dagli ultimi tre rendiconti disponibili, ovvero rendiconti della spesa 2017, 2018, 2019 e bilancio di previsione, assestato, con riferimento alla parte corrente 2019:

RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI DELL'ENTE	18,54%
VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO	27,00%

Preso atto che il Comune si colloca al di sotto dei valori della soglia della Tabella 1 di cui all'art. 4, co.1, del D.M. del 17/03/2020 attuativo dell'art. 33 del D.L. 34/2019, può quindi, in base all'art. 5, co. 1, del D.M. incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa per i seguenti importi:

	2020	2021	2022	2023	2024
% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA TABELLA 2 DM	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
INCREMENTO EFFETTIVO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (AL DI FUORI DELLA MEDIA DI SPESA 2011-2013)	227.160,81 €	403.841,45 €	479.561,72 €	530.041,90 €	555.281,99 €
SPESA MASSIMA UTILIZZABILE PER ASSUNZIONI AL FINE DI NON SFORARE LA %	227.160,81 €	403.841,45 €	479.561,72 €	530.041,90 €	555.281,99 €

INDICATA IN TABELLA 1 DM. (stante l'attuale rapporto tra spesa personale/media entrate correnti triennio al netto FCDE)					
Somma effettivamente utilizzata nell'anno per assunzioni	73.380,38 €	35.397,03 €*			
Somma residua dopo le assunzioni effettivamente realizzate	153.780,43 €	295.064,03 €			

* al momento della redazione del presente piano

Preso atto che l'art. 7 co.1 del D.M. del 17/03/2020, attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019, prevede che *“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non 2 rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557- quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 bilancio asseverato dall'organo di revisione”*;

Dato atto che ai sensi del quadro normativo vigente coesistono l'art. 3, co. 5, del D.L. 90/2014 per le cessazioni che intercorreranno dal 2020 al 2024 e quanto previsto con il D.M. 17 marzo 2020, ovvero ci saranno le capacità assunzionali derivanti dal personale cessato e gli ulteriori “bonus” di capacità assunzionali previsti per i comuni virtuosi in base al D.M. 17/03/2020;

Atteso che le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti sono pari ad € **38.253,46** e risultano dunque inferiori alle maggiori possibilità assunzionali in attuazione del D.M. del 17.3.2020 attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019 pari ad € **295.064,03**, pertanto la possibilità assunzionale per il 2021 in base a tale norma risulta pari ad € **295.064,03**, come da ultimo precisato dal parere della Ragioneria Generale dello Stato fornito al Comune di Roma prot. n. 12454 del 15/01/2021;

Rilevato che complessivamente le facoltà assunzionali utilizzabili in base al D.M. 17/03/2020 sono pari per il 2021 ad € **403.841,45**, di cui ancora utilizzabili € **295.064,03** e le somme per *turn-over* dei cessati 2020 in base all'art. 3, co. 5, del D.L. 90/2014 al netto dell'assunzione effettuata nell'anno 2020/2021 sono pari ad € 160.634,95 nell'anno 2021 si potranno effettuare spese per assunzioni a tempo indeterminato pari ad € 455.698,99;

Atteso che la normativa continua a prevedere il rispetto delle spese del personale dell'anno corrente, ai sensi dell'art. 1, co. 557, della L. 296/2006 entro il valore medio del triennio 2011/2013;

Rilevato che ai sensi del concetto di spesa di personale ai fini dell'art. 1 co. 557 della L. 296/2006, secondo le circolari della Ragioneria Generale dello Stato e innumerevoli interventi delle Corte dei Conti delle varie sezioni Regionali, risultano una serie di voci incluse e una serie di voci escluse, tra le quali le Spese derivanti dai rinnovi contrattuali progressivi;

Preso atto che la dotazione organica che viene di seguito riportata aggiornata al 31.03.2021 è la seguente:

Dotaz. Organ. Delib. G.C. n.171 del 30.09.2020 e
conseguenti assunzioni

Categ.	Profilo Professionale	Posti occupati	Posti vacanti
--------	-----------------------	----------------	---------------

Cat. A	Operatore scolastico	1	0
--------	----------------------	---	---

Cat. B	Operatore servizi Asilo Nido	4	0
	Operatore Socio Ass.le	0	0
	Operatore Addetto Archivio	0	0
	Esecutore Amministrativo	3	0
	A.D.E.S.T. - O.S.S.	3	0
	Operaio Generico	2	0

Cat. B3	Collaboratore prof.le Amm.vo	8	0
	Collab.re Prof.le Coordinat. ADEST /OSS	0	0
	Collaboratore prof.le Messo Notificatore	2	0

Cat. C	Istruttore Amministrativo	16*	2 (C.F.L.)
	Istruttore Tecnico LL.PP. P/ Time 50%	1	0
	Istruttore Tecnico Informatico	0	0

	Istruttore Tecnico	3	1
	Istruttore Contabile	2	0
	Istruttore Agente Polizia Municipale	7	4
	Istruttore Educatore Asilo Nido	2	0

Cat. D	Istruttore Direttivo Amministrativo	7	2
	Istruttore Direttivo Contabile	1	0
	Istruttore Direttivo Informatico	0	0
	Istr. Diret. Area Socio Ass.le P/Time	1	0
	Istruttore Direttivo Tecnico Manutentivo	2	1
	Istruttore Direttivo Urbanistica	2	0
	Istruttore Direttivo Urbanistica Art. 110 TUEL 267/00	1	0
	Istruttore Direttivo LL.PP. Art. 110 TUEL 267/00	1	0
	Istruttore Ispettore Polizia Municipale	2	0

Cat. D3	Funzionario Tecnico	1	0
	Funzionario Comandante Polizia Locale	1	0
	Funzionario Amministrativo	0	0

* 1 Staff del Sindaco art. 90 D.Lgs. 267/00 p.time 55%

Totali		73	10
--------	--	----	----

* 1 Staff del Sindaco art. 90 D.Lgs. 267/00 p.time 55%

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 6, co. 1 terzo capoverso, del D.Lgs. 165/2001 nell'individuazione delle dotazioni organiche, le amministrazioni non possono determinare, in presenza di vacanze di

organico, situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello dirigenziale;

- la condizione di soprannumero, ovvero di personale extra dotazione organica, si rileva dal confronto tra i dipendenti in servizio e la consistenza della dotazione organica;
- la condizione di eccedenza si rileva in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria, con particolare riferimento all'impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale;
- la mancata applicazione della norma sopra riportata è sanzionata con il divieto di effettuare nuove assunzioni o di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti adottati;
- la stessa prevede il coinvolgimento dei dirigenti che sono chiamati ad attivare questa procedura in quanto il mancato rispetto di tale obbligo, è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare;

Considerato che ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs 25/05/2017 n. 78, così come modificato ed integrato dall'art. 1-ter, del D.L. 30/12/2019 n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28/02/2020 n. 8 il quale prevede che per il triennio 2020/2022, le Pubbliche Amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possano attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno;

Atteso che le previsioni dell'art. 22, co. 15 del D.Lgs 75/2017 e s.m.i. permettono di riservare all'interno una percentuale massima del 30% dei posti previsti per i concorsi di pari categoria e nello specifico la base di calcolo da prendere in considerazione per definire tale percentuale è quella delle assunzioni programmate, nel triennio 2020/2022 nell'ambito del PTFP;

Rilevato che ai fini della coerenza con le linee di indirizzo l'ente ha effettuato la seguente procedura:

- è stato richiesto ai responsabili di servizio la proposizione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti, secondo criteri non meramente sostitutivi, ossia di vacanze di posizioni da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future, indicando per ogni profilo professionale richiesto:
 - a) le competenze in relazione alle conoscenze, alle capacità e alle caratteristiche comportamentali ricercate, al fine di meglio calibrare la scelta dei candidati;
 - b) la distinzione del tipo di approvvigionamento se a tempo indeterminato o flessibile anche in funzione dell'evoluzione normativa, ovvero delle nuove tecnologie richieste in termini di specializzazione, del Settore/ufficio/area di riferimento, verificando come tale personale sia necessario al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o operativi dell'ente come definiti nel piano della performance;
 - c) l'obbligo di indicare, in relazione alle attività svolte anche a livello prospettico, eventuali eccedenze di personale nel proprio settore ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs.165/2001;
 - d) puntuale indicazione di servizi da esternalizzare o internalizzare motivando puntualmente le ragioni di tali scelte, in funzione dell'economicità, efficienza e qualità dei servizi;

- ai fini del rispetto delle linee di indirizzo del decreto ministeriale, si è provveduto a:
 - a) elaborare la dotazione organica teorica numerica composta dal personale attualmente in servizio sulla base delle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA” emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018
 - b) elaborato la dotazione organica teorica finanziaria (ALLEGATO A) dal personale attualmente in servizio che comporta una spesa pari ad € **3.256.885,43** di cui € **2.750.197,50** soggetti al limite 2011-2013, che risulta contenuta nei limiti di spesa del triennio 2011/13 pari a € **2.997.791,31**;
 - c) elaborato gli spazi finanziari disponibili sia per il personale a tempo indeterminato che determinato o flessibile verificando il rispetto del valore limite stanziato nel bilancio di previsione e quello dei vincoli finanziari della nuova spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 pari ad € **247.593,81**
 - d) calcolato le capacità assunzionali secondo la normativa vigente indicando per l’anno 2021 l’importo pari ad € **403.841,45**, di cui ancora utilizzabili € **295.064,03** (non soggette al limite 2011-2013 – art. 7 c.1 D.M. del 17/03/2020) e le somme per turn-over dei cessati 2020 in base all’art. 3, co. 5, del D.L. 90/2014 al netto dell’assunzione effettuata nell’anno 2020/2021 sono pari ad € 160.634,95 nell’anno 2021 si potranno effettuare spese per assunzioni a tempo indeterminato pari ad € 455.698,99;

Richiamato il vigente art. 9, co. 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 122/2010, come modificato, da ultimo, dall’art. 11, co. 4-bis, del D.L. 90/2014, che fissa un tetto alle cosiddette assunzioni flessibili *“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. 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", ed inoltre che "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";

Preso atto che le tipologie di lavoro flessibile a cui fa riferimento l'art. 9, co. 28, del D.L. 78/2010, sono, a titolo esemplificativo:

- i contratti di lavoro a tempo determinato (D.Lgs. 06/09/2001, n. 368);
- le convenzioni;
- i contratti di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa (art. 7, co. 6, del D.Lgs. 165/2001);
- i contratti di formazione e lavoro (art. 3 del D.L. 726/1984, convertito con modificazioni nella L. 863/1984, art. 16 del D.L. 299/1994, convertito con modificazioni nella L. 451/1994 n. 451);
- altri rapporti formativi;
- i contratti di somministrazione di lavoro (artt. 20 e ss. del D.Lgs. 10/09/2003 n. 276);
- le prestazioni di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, co. 1, lett. d) del D.Lgs. 10/09/2003 n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni;

Preso atto inoltre che non rientrano nella locuzione di lavoro flessibile le convenzioni aventi per oggetto la gestione in forma associata di funzioni e servizi, infatti il ricorso a forme di utilizzo condiviso del personale in organico rappresenta non già un modo per eludere il regime vincolistico relativo alle assunzioni a tempo indeterminato, bensì un duttile strumento di utilizzo plurimo e contemporaneo dei dipendenti pubblici senza ulteriori costi per le amministrazioni beneficiarie. (Sezione delle Autonomie della Corte dei conti con la deliberazione n. 23/SEZAUT/2016);

Preso atto che questo ente ha rispettato l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai co. 557 e 562 dell'art. 1 della L. 27/12/2006 n. 296;

Preso atto che sulla base dei vincoli disposti dall'art. 9, co. 28, del D.L. 78/2010, risulta una spesa per personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 pari ad € **91.301,00**;

Preso atto che, sulla base di contratti flessibili già stipulati, attualmente risultano spese per € **48.312,87**;

Dato atto che:

1. non sussiste, al momento, in servizio presso l'Ente personale in soprannumero rispetto al complesso dei posti previsti nella dotazione organica dell'Ente;
2. non risultano, sentiti i Responsabili di Servizio in merito a rilevazioni di eventuali eccedenze, segnalazioni di personale in esubero in relazione a sopravvenute modificazioni dell'organizzazione del lavoro e delle competenze assegnate alla struttura cui ciascun Responsabile è preposto;

Richiamato l'art. 22, co. 15, del D.Lgs. 25/05/2017 n. 75 e le successive modifiche apportate con la L. 28/02/2020 n. 8 che ha prorogato i termini al 2022 e aumentato la percentuale che può essere dedicata al personale di ruolo nel limite del 30% per effettuare una "progressione verticale";

Rilevato che ai fini della coerenza con le linee di indirizzo l'Ente ha:

- a) elaborato la dotazione organica teorica numerica per il 2021 composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni previste per il 2021;
- b) elaborato la dotazione organica finanziaria teorica composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni previste per il 2021 (ALLEGATO B) che comporta una spesa teorica pari ad € **3.547.578,72** di cui € **2.897.808,77** soggetti al limite 2011-2013, che risulta contenuta nei limiti di spesa del triennio 2011/13 pari a € **2.997.791,31**;
- c) elaborato la dotazione organica finanziaria composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni previste per il 2021 (ALLEGATO C) che comporta una spesa pari ad € **3.394.071,53** di cui € **2.805.849,52** soggetti al limite 2011/2013, che risulta contenuta nei limiti di spesa del triennio 2011/2013 pari a € **2.997.791,31**;
- d) elaborato gli spazi finanziari disponibili sia per il personale a tempo indeterminato che determinato o flessibile verificando il rispetto del valore limite stanziato nel bilancio di previsione e quello dei vincoli finanziari rispetto alla spesa media sostenuta nel triennio 2011/2013 pari ad € **191.941,79**;

Accertato che le risorse economiche necessarie trovano adeguata capienza nelle risorse stanziato nel bilancio di previsione per gli anni 2021, 2022 e 2023;

Considerato che la presente programmazione del personale dovrà essere contenuta quale integrazione al documento unico di programmazione, cui si rinvia per i necessari criteri di dettaglio con successiva deliberazione che dovrà essere adottata dal Consiglio Comunale;

Visto il parere n. 57 del 19/04/2021 espresso dall'Organo di revisione contabile al presente atto che certifica la compatibilità delle spese di personale con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica e sulla coerenza con le linee guida del Ministero della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018;

Accertato che le risorse economiche necessarie trovano adeguata capienza nelle risorse stanziato nel bilancio di previsione per gli anni 2021, 2022 e 2023;

Accertato come l'attuale fabbisogno di personale trovi favorevole attuazione, ricorrendo il rispetto delle seguenti condizioni:

- vincoli disposti dall'art. 3, co. 5, del D.L. 90/2014, e s.m.i.;
- vincoli disposti dall'art. 9, co. 28, del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa;
- obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1, co. 557, della L. 296/2006 rispetto a valore medio del triennio 2011/2013;
- vincoli di finanza pubblica previsti dall'art. 1 della L. n. 208 del 28.12.2015 (Legge di Stabilità 2016) ovvero rispetto dei vincoli del pareggio di Bilancio;
- adozione del Piano della Performance 2021/2023 di cui all'art. 10, co. 5, del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150 (ora organicamente unificato nel PEG con l'art. 169 del D.Lgs. 18/8/2000 n. 267);

- aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità 2019/2021 (art. 48, co. 1, del D.Lgs. 198/2006) con deliberazione della Giunta Comunale n. 99 del 09/04/2019;
- aver approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 48 del 08/04/2021, dichiarata immediatamente eseguibile, il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021/2023 e trasmesso in data 14/04/2021 prot. n. 7050 alla Consiglieria per le pari opportunità competente per territorio per il rilascio del necessario parere;
- aver effettuato la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, nonché la programmazione triennale del fabbisogno di personale, secondo quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 (art. 6, co. 6, del D.Lgs. 165/2001);
- aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, come sostituito dal co. 1, art. 16, della L. 183/2011 dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, né sovrannumerarietà, nemmeno per l'anno 2019;
- che la spesa di personale prevista per gli anni 2021/2022/2023, è contenuta nel limite della spesa media del triennio e pertanto rispettosa della disposizione del nuovo art. 1 co. 557-*quater* della L. 296/2006, così come integrato dall'art. 3 co. 5-*bis* del D.L. 90/2014, ovvero il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della norma che, a decorrere dall'anno 2014 – come chiarito dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie nella deliberazione n. 25/14 – è il 2011/2013;
- che la spesa di personale prevista per gli anni 2021/2022/2023 derivante dal piano di fabbisogno rispetta gli equilibri di bilancio pluriennale;
- aver inviato il precedente Piano triennale dei fabbisogni del personale nei tempi previsti dalla norma ai sensi dell'art. 6-*ter*, co. 5, del D.Lgs. n. 165/2001;
- aver rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, di rendiconti, del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche, ai sensi dell'art. 9, co. 1-*quinqüies*, del D.L. 113/2016;
- risultare in regola con quanto previsto dall'art. 9, co. 3-*bis*, del D.L. 185/2008, in materia di certificazione di un credito di somme dovute per somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali;

Visti i pareri favorevoli ai sensi degli artt. 49 e 147-*bis* del D.Lgs. 267/2000, in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi dal responsabile del Settore interessato e dal responsabile del Settore Finanziari ed alla presente allegati;

Con voti unanimi e favorevoli espressi nelle forme di legge:

DELIBERA

DI APPROVARE la narrativa, e, per l'effetto:

1. di prendere atto dei calcoli effettuati, sintetizzati nelle tabelle allegate alla presente deliberazione, sulla riconversione della dotazione organica in termini finanziari e della sua correlazione con la spesa massima assentibile definita nella media della spesa sostenuta nel triennio 2011-2013, delle capacità assunzionali disponibili per le assunzioni all'esterno di personale a tempo indeterminato e determinato e/o flessibile, del rispetto del limite delle spese da sostenere con il presente fabbisogno del personale, del personale assumibile, e delle altre spese del personale da confrontare sia sul limite della spesa prevista nel bilancio di previsione 2021, 2022 e 2023, sia del non superamento della media della spesa del personale sostenuta nel triennio 2011/2013 e del rispetto dei parametri del D.M. 17/03/2020 art. 4, co.1;
2. di precisare che il presente fabbisogno del personale è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dalla circolare 8 maggio 2018 dal Ministero della pubblica amministrazione, seguendo il seguente iter: a) formulazione delle proposte da parte dei responsabili dell'Ente secondo la logica dell'innovazione e della semplificazione delle figure professionali necessarie; b) della verifica dei punti di forza e di debolezza discendenti dai servizi e dalle funzioni rilevati dal SOSE; c) sulla verifica del personale da inserire sulla base dei fabbisogni a tempo indeterminato e di tipo flessibile; d) di limiti finanziari e delle priorità riferite alla realizzazione degli obiettivi del mandato del Sindaco;
3. di approvare il seguente quadro assunzionale per gli anni 2021, 2022 e 2023:

	N. POSTI	CAT.	IPOTESI DECORRENZA	SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	TIPOLOGIA - TEMPO	TITOLO DI STUDIO
ANNO 2021	1	C1	1.7.2021	STAFF	Istruttore Amministrativo	Concorso pubblico	CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO – comporta spese di cui art. 9 co. 28 del D.L. 78/2010	Diploma scuola media superiore
	1	C1	1.7.2021	CASA DI RIPOSO	Istruttore Amministrativo	Concorso pubblico	CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO – comporta spese di cui art. 9 co. 28 del D.L. 78/2010	Diploma scuola media superiore
	1	D	1.5.2021	SERVIZI AL CITTADINO	Istruttore Direttivo Amministrativo	Concorso pubblico / scorrimento graduatoria	A TEMPO PIENO E INDETERMINATO - con utilizzo dei resti assunzionali cessati 2020	Laurea triennale
	1	D	1.7.2021	TECNICO	Istruttore Direttivo Tecnico	Concorso pubblico / scorrimento graduatoria	A TEMPO PIENO E INDETERMINATO – con utilizzo facoltà DM 17.3.2020	Laurea triennale architettura/ingegneria e equipollenti

ANNO 2021	N. POSTI	CAT.	IPOTESI DECORRENZA	SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	TIPOLOGIA - TEMPO	TITOLO DI STUDIO
	1	C	1.9.2021	TECNICO	Istruttore Tecnico Geometra	Concorso pubblico / scorrimento graduatoria	A TEMPO PIENO E INDETERMINATO - con utilizzo facoltà DM 17.3.2020	Diploma scuola media superiore
	3	C	1.6.2020	POLIZIA LOCALE	Agente Polizia Locale	Concorso pubblico / scorrimento graduatoria	A TEMPO PIENO E INDETERMINATO - con utilizzo dei resti assunzionali cessati 2020	Diploma scuola media superiore
	1	C	1.6.2021	POLIZIA LOCALE	Agente Polizia Locale	Concorso pubblico / scorrimento graduatoria	A TEMPO PIENO E INDETERMINATO - con utilizzo facoltà DM 17.3.2020	Diploma scuola media superiore

ANNO 2022	N. POSTI	CAT.	IPOTESI DECORRENZA	SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	TIPOLOGIA - TEMPO	TITOLO DI STUDIO
	1	C1	1.7.2022	STAFF	Istruttore Amministrativo	Concorso pubblico	EVENTUALE STABILIZZAZIONE E CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO - con utilizzo dei resti assunzionali cessati 2021	Diploma scuola media superiore
	1	C1	1.7.2022	CASA DI RIPOSO	Istruttore Amministrativo	Concorso pubblico	EVENTUALE STABILIZZAZIONE E CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO - con utilizzo dei resti assunzionali cessati 2021	Diploma scuola media superiore

ANNO 2023	N. POSTI	CAT.	DECORRENZA	SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	TIPOLOGIA - TEMPO	TITOLO DI STUDIO
	Al momento non è prevista programmazione di fabbisogno di personale							

4. di procedere all'attivazione, ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. n. 75 del 25/05/2017, così come modificato ed integrato dall'art. 1-ter, del D.L. 30/12/2019 n. 162, convertito, con modificazioni dalla L. 28/02/2020 n. 8, per l'anno 2021, di una procedura selettiva - progressione verticale in categoria D;
5. di dare atto che la spesa 2021 derivante dalla programmazione di cui sopra oltre alla spesa di personale (ALLEGATO C) è determinata € 3.394.071,53 di cui € 2.805.849,52 soggetti al limite 2011-2013, rientra nei limiti della spesa per il personale 2011 – 2013 rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, co. 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);
6. di approvare la dotazione organica, sotto riportata:

Dotaz. Organ. Delib. G.C. n.171 del 30.09.2020 e conseguenti assunzioni

Categ.	Profilo Professionale	Posti occupati	Posti vacanti
--------	-----------------------	----------------	---------------

Cat. A	Operatore scolastico	1	0
--------	----------------------	---	---

Cat. B	Operatore servizi Asilo Nido	4	0
	Operatore Socio Ass.le	0	0
	Operatore Addetto Archivio	0	0
	Esecutore Amministrativo	3	0
	A.D.E.S.T. - O.S.S.	3	0
	Operaio Generico	2	0

Cat. B3	Collaboratore prof.le Amm.vo	8	0
	Collab.re Prof.le Coordinat. ADEST /OSS	0	0

	Collaboratore prof.le Messo Notificatore	2	0
--	---	---	---

Cat. C	Istruttore Amministrativo	16*	2 (C.F.L.)
	Istruttore Tecnico LL.PP. P/ Time 50%	1	0
	Istruttore Tecnico Informatico	0	0
	Istruttore Tecnico	3	1
	Istruttore Contabile	2	0
	Istruttore Agente Polizia Municipale	7	4
	Istruttore Educatore Asilo Nido	2	0

Cat. D	Istruttore Direttivo Amministrativo	7	2
	Istruttore Direttivo Contabile	1	0
	Istruttore Direttivo Informatico	0	0
	Istr. Diret. Area Socio Ass.le P/Time	1	0
	Istruttore Direttivo Tecnico Manutentivo	2	1
	Istruttore Direttivo Urbanistica	2	0
	Istruttore Direttivo Urbanistica Art. 110 TUEL 267/00	1	0
	Istruttore Direttivo Tecnico LL.PP. Art. 110 TUEL 267/00	1	0
	Istruttore Ispettore Polizia Municipale	2	0

CAT. D3	Funzionario Tecnico	1	0
	Funzionario Comandante Polizia Locale	1	0
	Funzionario Amministrativo	0	0

Totali	73	10
--------	----	----

* 1 Staff del Sindaco art. 90 Dlgs 267/00 ptime 55%

7. prendere atto che dall'analisi derivante dalla ricognizione della dotazione organica per l'anno 2021 effettuata ai sensi dell'art. 33 e dell'art. 6 1° c. del D. Lgs 165/01 non emergono situazioni di soprannumero né di eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;
8. di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio pluriennale 2021/2023;
9. di dare atto che si provvederà all'inserimento del presente variazione al fabbisogno di personale triennio 2021/2023, nella prossima nota di aggiornamento al DUP da presentare al Consiglio Comunale;
10. di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
11. di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
12. di prendere atto del parere n. 57 del 19/04/2021 espresso dall'Organo di revisione contabile sul presente atto, certificante la compatibilità delle spese di personale con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica e sulla coerenza con le linee guida del Ministero della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018;
13. Di inviare la presente quale informativa alle OO.SS. e R.S.U.

SUCCESSIVAMENTE

LA GIUNTA COMUNALE

RILEVATA l'urgenza di provvedere in merito;

CON voti unanimi e favorevoli espressi nelle forme di legge:

DELIBERA

DI DICHIARARE immediatamente eseguibile la presente deliberazione ai sensi dell'art. 134 co. 4 del D.Lgs. 267/2000.

Pr. GIUNTA COMUNALE N.53 DEL 01/04/2021

Del che si è redatto il presente verbale

IL PRESIDENTE
Firmato digitalmente
PITTALIS geom. Renato

IL SEGRETARIO GENERALE
Firmato digitalmente
VERNEAU Dott.ssa Diana