



# COMUNE DI LEINI

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

## VERBALE DI DELIBERAZIONE della GIUNTA COMUNALE

N. 171 DEL 30/09/2020

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2021/2023**

*L'anno duemilaventi addì trenta del mese di settembre alle ore quattordici e minuti dodici presso la sede comunale denominata "Villa Chiosso", sita in Via Ricciolio n. 43 (ove sono ubicati gli Uffici di Staff in supporto agli Organi Istituzionali), 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	No
3. CAUDANA Mauro - Assessore	Sì
4. LUETTO Dario - Assessore	Sì
5. CHIABRANDO Marco Giuseppe - Assessore	Sì
6. MASI Carmela - Assessore	Sì

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

## **OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2021/2023**

Delibera n.171 del 30/09/2020

### **LA GIUNTA COMUNALE**

#### **Premesso che:**

-l'art.33 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art.16 della legge 183/2011, stabilisce l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di procedere annualmente alla rilevazione delle spese di personale ed, in mancanza, il divieto di effettuare assunzioni o di instaurare rapporti di lavoro con qualsiasi tipologia di contratto a pena di nullità;

-ai sensi dell'art.39, comma 1, della legge 449/1997 gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;

-in base al combinato disposto dell'art.91 del T.U.E.L. e dell'art.6, commi 2, 3 e 6 del D.Lgs. 165/2001, gli enti locali, per assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle cosiddette categorie protette ex lege 68/99, sono tenuti ad adottare annualmente un piano triennale dei fabbisogni del personale e, coerentemente con lo stesso, rideterminare la consistenza delle dotazioni organiche, *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini”*; tale *“piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”*;

- l'art. 14 del C.C.N.L. del 22.1.2004 che consente agli enti locali la possibilità di avvalersi di personale di altri enti ed amministrazioni del medesimo Comparto Regioni-Autonomie Locali, nel rispetto delle precise condizioni e modalità ivi stabilite;

- l'art. 1, comma 124, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di bilancio 2019) che prevede *“Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli Enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni locali per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. Si applicano, ove compatibili, le disposizioni di cui all'articolo 14*

del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto delle Regioni e delle autonomie locali del 22 gennaio 2004";

- l'art. 89 del D. Lgs 267/2000 ed in particolare il comma 5 che testualmente recita: *"Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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"*;

- con deliberazione della Giunta Comunale, n° 18 del 6/2/2020 è stata adottata "Approvazione Piano Triennale del Fabbisogno di personale 2020-2022"

- con deliberazione della Giunta Comunale, n° 77 del 10/4/2020 è stata adottata "APPROVAZIONE 1° MODIFICA AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022"

- con deliberazione della Giunta Comunale, n° 120 del 17/7/2020 è stata adottata "APPROVAZIONE 2° MODIFICA AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022"

- con deliberazione della Giunta Comunale, n° 167 del 30/9/2020 è stata adottata "APPROVAZIONE 3° MODIFICA AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022"

- con 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;

**Richiamato** inoltre il testo dell'art. 9, co. 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;

**Considerato** che

- sono entrati in vigore i D.Lgs. n. 74/2017 e 75/2017, emanati in attuazione della legge delega di riforma della Pubblica Amministrazione n.124/2015 comunemente definita riforma Madia;

- In data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le *"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, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare: a) *"... Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente"* (art.4 comma 2); b) *"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” (art.4, comma 3); c) “Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall’ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l’ordinamento professionale dell’amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall’articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell’ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge” (precisazione del decreto 8 maggio 2018);*

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

- A partire dal 25/09/2018, le pubbliche amministrazioni devono adottare la nuova programmazione del personale e, in difetto, l’apparato sanzionatorio disposto dall’art.6, comma 6, del novellato d.lgs.165/01 consiste nel divieto di assumere nuovo personale, medesima sanzione è, inoltre, disposta in presenza del mancato rispetto dei vincoli finanziari e la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, sia per l’omessa adozione del PTFP e sia per gli adempimenti previsti di inoltro entro trenta giorni dall’approvazione del PTFP (articoli 6 e 6-ter, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001). L’Art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017 prevede che *“... In sede di prima applicazione, il divieto di cui all’articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”*, mentre le linee di indirizzo del decreto ministeriale prevedono che *“la sanzione del divieto di assumere si riflette sulle assunzioni del triennio di riferimento del nuovo piano senza estendersi a quelle disposte o autorizzate per il primo anno del triennio del piano precedente ove le amministrazioni abbiano assolto*

*correttamente a tutti gli adempimenti previsti dalla legge per il piano precedente”, precisando quindi che “Sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati”;*

**Preso atto** che, secondo l'impostazione definita dal Decreto Legislativo 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 o per l'aggiornamento del piano già adottato, 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;

**Preso atto che** il [Decreto-Legge 28 gennaio 2019, n. 4](#), convertito, con modificazioni, dalla [Legge 28 marzo 2019, n. 26](#) ha previsto all'art. 14 bis con il comma 1 che *“1. All'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n.90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n.114, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 5, quinto periodo, le parole: “tre anni” sono sostituite dalle seguenti: “cinque anni” e le parole: “al triennio precedente” sono sostituite dalle seguenti: “al quinquennio precedente” e che dopo il comma 5-quinquies sono inseriti i seguenti: “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.”*

**Dato atto che**, a seguito dell'approvazione [Decreto-Legge 28 gennaio 2019, n. 4](#), convertito, con modificazioni, dalla [Legge 28 marzo 2019, n. 26](#) si è proceduto alla revisione delle cessazioni previste per gli anni 2021-2023 che al momento può interessare n. 1 dipendente Istruttore Direttivo Tecnico cat. D6 - stante la normativa pensionistica vigente;

**Considerato che per la determinazione** del calcolo dei risparmi realizzati per le cessazioni intervenute nel quinquennio antecedente si è tenuto conto delle modalità indicate dalle:

- circolare Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22.02.2011 (*..il calcolo dovrà tenere conto della retribuzione fondamentale, cui deve essere sommato, con separata evidenziazione, un valore medio di trattamento economico accessorio ..omissis ...Si rammenta, inoltre, che il trattamento economico fondamentale del personale inquadrato nelle aree deve tenere conto della posizione economica di ingresso del cessato.....Tanto sui risparmi quanto sui costi gli importi vanno calcolati al lordo degli oneri riflessi*);
- deliberazione 71/ 2017 della Corte dei Conti Lombardia laddove recita *“la Sezione ritiene di non poter enucleare, ai fini della determinazione del parametro quantitativo “spesa del personale cessato” sul quale calcolare il risparmio di spesa percentuale richiesto al fine di consentire all'ente locale di assumere personale, così come previsto nelle disposizioni succedutesi nel tempo e richiamate nel precedente punto 3, un sottoinsieme di spese del personale cessato da escludere dal parametro di riferimento. La percentuale in esame è*

*calcolata, pertanto, facendo riferimento alla nozione di spesa del personale nel suo complesso, potendola riferire, per quanto rileva nel caso di specie, alla nozione di retribuzione lorda individuata ai fini dell'applicazione del citato comma 557";*

- *deliberazione n. 172/2016 della Corte dei Conti per il Molise recita "Ne consegue che, per il 2016, il totale della capacità assunzionale è dato dalla somma tra una quota di competenza (il 2016 si calcola sulla base dei cessati del 2015) e una quota a residuo del triennio precedente dinamico, come stabilito dalla Sezione delle Autonomie n.28/2015, quest'ultima nell'esercizio attuale è pari a quanto non speso dei budget negli anni 2013-2014-2015 calcolato sulle rispettive cessazioni degli anni 2012-2013-2014."*

**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;

**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 8/6/2020;

**Atteso** che è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale dell'11 settembre 2020 n. 226 la circolare del 13 maggio 2020 sul decreto del Ministero per la p.a. attuativo dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019, convertito con modificazioni della legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

**Richiamata** la deliberazione adottata dalla Giunta Comunale n. 167 del 30/09/2020 all'oggetto: "APPROVAZIONE 3^ MODIFICA AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022" nella quale si prende atto dell'assunzione dei seguenti profili:

**PIANO OCCUPAZIONALE PERSONALE ANNO 2020**

<b>N. POSTI</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>MODALITA' DI COPERTURA</b>	<b>TIPOLOGIA - TEMPO</b>
3	C	Istruttore Amministrativo	Concorso Pubblico o utilizzo graduatoria valida, anche di altro Ente	A tempo pieno e indeterminato (utilizzo resti 2019) (art. 34bis febbraio 2020)
				A tempo pieno e indeterminato (n. 2 utilizzo spazi D.M. 17.3.20)
2	D (in seguito alla creazione del nuovo Settore Cultura, Sport, Manifestazioni e Tempo Libero)	Istruttore Direttivo Amministrativo	Concorso Pubblico o utilizzo graduatoria valida, anche di altro Ente	A tempo pieno e indeterminate (Utilizzo resti cessati 2020) art. 34bis avviato febbraio 2020
	D RISERVA DEL 50% DEI POSTI AL PERSONALE INTERNO (art. 52, comma 1-bis, dl.gs 165/2001)			A tempo pieno e indeterminate (Utilizzo spazi DM 17.3.2020) art. 34bis avviato febbraio 2020

<b>PIANO OCCUPAZIONALE PERSONALE ANNO 2020</b>				
<b>N. POSTI</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>MODALITA' DI COPERTURA</b>	<b>TIPOLOGIA - TEMPO</b>
1	C	Istruttore Agente Polizia Municipale	Concorso Pubblico o utilizzo graduatoria valida, anche di altro Ente	A tempo pieno e indeterminato – (Utilizzo spazi D.M. 17.3.20) ASSUNZIONE DA OTTOBRE (ART. 34BIS 15/09/2020)
4	C	Istruttore Agente Polizia Municipale	Mobilità volontaria art.30 d.lgs 165/2001	A tempo pieno e indeterminato
1	C	Istruttore Amministrativo	Progressione verticale (d.lgs 25 maggio 2017, n. 75 art. 22 c.15)	A tempo pieno e indeterminato (Utilizzo resti cessati 2020)

**A TEMPO DETERMINATO o FLESSIBILE:**

<b>ANNO</b>	<b>FABBISOGNO</b>	<b>MODALITA' DI COPERTURA</b>	<b>COSTO PREVISTO</b>
2020	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale. Conferma delle attuali convenzioni in essere per utilizzo dipendenti di altri Enti.		

2021	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale. Conferma delle attuali convenzioni in essere per utilizzo dipendenti di altri Enti.		
2022	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale. Conferma delle attuali convenzioni in essere per utilizzo dipendenti di altri Enti.		

**Rilevato che** in seguito all'espletamento dei concorsi pubblici in atto di cui sopra e alla conseguente assunzione delle figure sopra elencate la capacità residua sarà pari ad **€ 0,00**, poiché il precedente piano prevedeva anche l'utilizzo delle capacità assunzionali generate dalle cessazioni 2020 da utilizzare nel 2020 solo a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

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

		<b>Costo annuo</b>
Capacità assunzionale 2015 relativa ai resti 2014	<b>residua</b>	<b>€ 0,00</b>
Capacità assunzionale 2016 relativa ai resti 2015	<b>residua</b>	<b>€ 0,00</b>
Capacità assunzionale 2017 relativa ai resti 2016	<b>residua</b>	<b>€ 0,00</b>
Capacità assunzionale 2018 relativa ai resti 2017	<b>residua</b>	<b>€ 0,00</b>
Capacità assunzionale 2019 relativa alle cessazioni 2018	<b>residua</b>	<b>€ 3.954,14</b>
Capacità assunzionale 2020 relativa alle cessazioni 2019	<b>residua</b>	<b>€ 105.118,85</b>
<b>Capacità assunzionale residua</b>		<b>€ 109.072,99</b>

**Rilevato che** per l'anno 2020, si applicherà quanto previsto nell'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014: e sarà possibile avere capacità assunzionali pari al 100% della spesa del personale cessato dall'anno 2018 in poi, ovvero pari:

Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2020 da utilizzare nel 2021 o nel 2020 solo a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over	€ 122.453,27
Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2021 da utilizzare nel 2022 o nel 2021 solo a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over	€ 43.693,77
Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2022 da utilizzare nel 2023 o nel 2022 solo a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over	€ 0,00

**Richiamato** in particolare l'art. 5 comma 2 del [D.M. del 17.3.2020](#) attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019 che prevede "2. 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 17.3.2020](#) 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 dai rendiconti della spesa 2017, 2018, 2019 e bilancio di previsione, assestato, con riferimento alla parte corrente 2019:

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

**Preso atto che** il Comune si colloca al di sotto dei valori della soglia della Tabella 1 di cui all'art. 4 c.1 del [D.M. del 17.3.2020](#) attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019, può quindi, in base all'art. 5 comma 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 % INDICATA IN TABELLA 1 DM. (stante l'attuale rapporto tra spesa personale/media entrate correnti triennio al netto FCDE)	227.160,81 €	403.841,45 €	479.561,72 €	530.041,90 €	555.281,99 €

**Preso atto che** che l'art. 7 c.1 del [D.M. del 17.3.2020](#) 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, comma 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 MARZO 2020;

**Rilevato che** complessivamente le facoltà assunzionali utilizzabili in base al D.M. 17 MARZO 2020 sono pari ad € 403.841,45 e le somme per turn-over dei cessati 2021 in base all'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014 sono pari ad € 203.425,32 (utilizzabili solo a partire dalla data di cessazione del dipendente che in parte risultano già programmate in base alle precedenti delibere di programmazione del fabbisogno 2020-2022), nell'anno 2021 si potranno effettuare spese per assunzioni a tempo indeterminato pari ad € 152.766,76;

**Atteso che** la normativa continua a prevedere il rispetto delle spese del personale dell'anno corrente, ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 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 comma 557 della Legge 296/2006, secondo le circolari della Ragioneria Generale dello Stato e innumerevoli interventi delle Corti 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 pregressi;

**Preso atto che** la dotazione organica che viene di seguito riportata aggiornata al 28.09.2020 è la seguente:

Dotaz. Organ. Delib. G.C. n. \_\_\_\_  
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	2	0
	A.D.E.S.T. - O.S.S.	4	0
	Operaio Generico	2	0

Cat. B3	Collaboratore prof.le Amm.vo	11	0
	Collab.re Prof.le Coordinat. ADEST /OSS	1	0
	Collaboratore prof.le Messo Notificatore	2	0

Cat. C	Istruttore Amministrativo	13*	3
	Istruttore Tecnico LL.PP. P/ Time 50%	1	0
	Istruttore Tecnico Informatico	0	0

	Istruttore Tecnico	3	0
	Istruttore Contabile	2	0
	Istruttore Agente Polizia Municipale	9	1
	Istruttore Educatore Asilo Nido	2	0

Cat. D	Istruttore Direttivo Amministrativo	5	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	0
	Istruttore Direttivo Urbanistica	2	0
	Istruttore Direttivo Urbanistica Art. 110 TUEL 267/00	1	0
	Istruttore Ispettore Polizia Municipale	2	0

	Funzionario Tecnico	1	0
	Funzionario Tecnico Art. 110 TUEL 267/00	2	0
	Funzionario Comandante Polizia Locale	1	0
	Funzionario Amministrativo	0	0

	Totali	75	6
--	--------	----	---

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

**Atteso che:**

- ai sensi dell'art. art. 6 c. 1 terzo capoverso del D. Lgs. 165/01 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;
- che 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;

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

- E' 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.165/01;
  - 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 **€ 3.311.039,20** di cui **€ 2.778.080,52** 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 **€ 219.710,79**
- d) calcolato le capacità assunzionali secondo la normativa vigente indicando per l'anno 2021 l'importo pari ad **€ 403.841,45** (non soggette al limite 2011-2013 – art. 7 c.1 D.M. del 17.3.2020) e le somme per turn-over dei cessati 2021 in base all'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014 sono pari ad **€ 43.693,77** (utilizzabili solo a partire dalla data di cessazione del dipendente – soggette a limite 2011-2013), nell'anno 2021 si potranno effettuare spese per assunzioni a tempo indeterminato pari ad **€ 447.535,22**;

**Richiamato** il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 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, comma 28, del D.L. n. 78/2010, sono, a titolo esemplificativo:

- i contratti di lavoro a tempo determinato (D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368);
- le convenzioni;
- i contratti di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa (art. 7, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001);
- i contratti di formazione e lavoro (art. 3 del D.L. 726/1984, convertito con modificazioni nella legge 863/1984, art. 16 del D.L. 299/1994, convertito con modificazioni nella legge 451/1994, n. 451);
- altri rapporti formativi;
- i contratti di somministrazione di lavoro (artt. 20 e seguenti del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276);
- le prestazioni di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 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 commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

**Preso atto che** sulla base dei vincoli disposti dall'art. 9, comma 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 **€ 17.062,80**;

**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 modificazione dell'organizzazione del lavoro e delle competenze assegnate alla struttura cui ciascun Responsabile è preposto;

**Richiamato** l'art. 22, comma 15, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e le successive modifiche apportate con la legge 28 febbraio 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 2020 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 € **3.436.984,28** di cui € **2.895.622,76** 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 € **3.388.596,14** di cui € **2.850.610,07** soggetti al limite 2011-2013, che risulta contenuta nei limiti di spesa del triennio 2011/13 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 € **52.629,59**;

**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;

**Evidenziato** che il parere dell'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, verrà espresso successivamente all'adozione della presente;

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

- vincoli disposti dall'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014, e s.m.i.;
- vincoli disposti dall'art. 9, comma 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 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto a valore medio del triennio 2011/2013;
- vincoli di finanza pubblica previsti dall'art. 1 della Legge 208 del 28.12.2015 (Legge di Stabilità 2016) ovvero rispetto dei vincoli del pareggio di Bilancio;
- tempi di pagamento previsti dall'art. 41 c. 2 D.L. 66/2014, ovvero inferiori ai 60 giorni nell'anno 2016;
- adozione del Piano della Performance di cui all'art. 10, comma 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, comma 1, del D. Lgs. 198/2006) con deliberazione della Giunta Comunale, n° 99 del 9/4/2019 con oggetto "Approvazione piano triennale delle azioni positive triennio 2019-2021";
- 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. n. 165/2001 (art. 6, comma 6, del D. Lgs. 165/2001);
- aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/ 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 l'anno 2020, già in fase di predisposizione del Bilancio pluriennale 2020/2022, è contenuta nel limite della spesa media del triennio e pertanto rispettosa della disposizione del nuovo art. 1 c. 557 quater della L. 296/2006, così come integrato dall'art. 3 c. 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;

**Visti** i pareri favorevoli ai sensi dell'art. 49 e 147 bis del T.U.E.L. n° 267 del 18.08.2000 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 2020, 2021 e 2022, sia del non superamento della media della spesa del personale sostenuta nel triennio 2011-2013 e del rispetto dei parametri del D.M. 17 marzo 2020 art. 4 c.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.	DECORRENZA	SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	TIPOLOGIA - TEMPO	TITOLO DI STUDIO
<b>ANNO 2021</b>	1	C1	1.1.2021	STAFF	Istruttore Amministrativo	Concorso pubblico	CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO	Diploma scuola media superiore
	1	C1	1.1.2021	CASA DI RIPOSO	Istruttore Amministrativo	Concorso pubblico	CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO	Diploma scuola media superiore
	1	D	1.1.2021	STAFF	Istruttore Direttivo Informatico	Concorso pubblico/scorrimento graduatoria	A TEMPO PIENO E INDETERMINATO	Diploma scuola media superiore
	1	D	1.9.2021	TECNICO	Istruttore Direttivo Tecnico	Concorso pubblico/scorrimento graduatoria	A TEMPO PIENO E INDETERMINATO	Laurea architettura/ingegneria e equipollenti
	1	C	1.9.2021	TECNICO	Istruttore Tecnico Geometra	Concorso pubblico/scorrimento graduatoria	A TEMPO PIENO E INDETERMINATO	Diploma scuola media superiore
	2	C	1.1.2021	POLIZIA LOCALE	Agente Polizia Locale	Concorso pubblico/scorrimento graduatoria	A TEMPO PIENO E INDETERMINATO	Diploma scuola media superiore

ANNO 2021	N. POSTI	CAT.	DECORRENZA	SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	TIPOLOGIA - TEMPO	TITOLO DI STUDIO
	1	C	1.2.2021	POLIZIA LOCALE	Agente Polizia Locale	Concorso pubblico/scorrimento graduatoria	A TEMPO PIENO E INDETERMINATO	Diploma scuola media superiore

ANNO 2022	N. POSTI	CAT.	DECORRENZA	SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	TIPOLOGIA - TEMPO	TITOLO DI STUDIO
	1	C1	1.1.2021	STAFF	Istruttore Amministrativo	Concorso pubblico	EVENTUALE STABILIZZAZIONE CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO	Diploma scuola media superiore
	1	C1	1.1.2021	CASA DI RIPOSO	Istruttore Amministrativo	Concorso pubblico	EVENTUALE STABILIZZAZIONE CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO	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 dare atto che la spesa 2021 derivante dalla programmazione di cui sopra oltre alla spesa di personale (ALLEGATO C) è determinata € 3.388.596,14 di cui € 2.850.610,07 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, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);

5. Di approvare la dotazione organica, sotto riportata:

Dotaz. Organ. Delib. G.C. n. \_\_  
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	2	0
	A.D.E.S.T. - O.S.S.	4	0
	Operaio Generico	2	0

Cat. B3	Collaboratore prof.le Amm.vo	11	0
	Collab.re Prof.le Coordinat. ADEST /OSS	1	0
	Collaboratore prof.le Messo Notificatore	2	0

Cat. C	Istruttore Amministrativo	13*	3
	Istruttore Tecnico LL.PP. P/ Time 50%	1	0
	Istruttore Tecnico Informatico	0	0

	Istruttore Tecnico	4	1
	Istruttore Contabile	2	0
	Istruttore Agente Polizia Municipale	9	1
	Istruttore Educatore Asilo Nido	2	0

Cat. D	Istruttore Direttivo Amministrativo	5	2
	Istruttore Direttivo Contabile	1	0
	Istruttore Direttivo Informatico	1	1
	Istr. Diret. Area Socio Ass.le P/Time	1	0
	Istruttore Direttivo Tecnico Manutentivo	2	0
	Istruttore Direttivo Urbanistica	2	0
	Istruttore Direttivo Urbanistica Art. 110 TUEL 267/00	1	0
	Istruttore Ispettore Polizia Municipale	2	0

	Funzionario Tecnico	1	0
	Funzionario Tecnico Art. 110 TUEL 267/00	2	0
	Funzionario Comandante Polizia Locale	1	0
	Funzionario Amministrativo	0	0

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

	Totali	75	6
--	--------	----	---

6. Prendere atto che dall'analisi derivante dalla ricognizione della dotazione organica per l'anno 2020 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;
7. Di dare atto che:
  - in sede di formazione del Bilancio di Previsione per l'esercizio 2021 - bilancio pluriennale per il triennio 2021/2023 e della nota di aggiornamento del DUP, si provvederà all'inserimento del presente documento nella prossima nota di aggiornamento al DUP da presentare al consiglio comunale;
8. 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.;
9. 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.
10. Di trasmettere all'Organo di revisione contabile il presente atto al fine di certificare 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;
11. 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 comma 4° del T.U.E.L. 267/2000.

Del che si è redatto il presente verbale

**IL PRESIDENTE**  
Firmato digitalmente  
PITTALIS geom. Renato

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
Firmato digitalmente  
VERNEAU Dott.ssa Diana