



COMUNE DI CASCIA

Provincia di Perugia

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero	Oggetto:	AGGIORNAMENTO DEL FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE 2020/2022 E PIANO ANNUALE 2020. ATTUAZIONE DEL D.M. 17
92		2020/2022 E PIANO ANNUALE 2020. ATTUAZIONE DEL D.M. 17
Data		APRILE 2020 RECANTE MISURE PER LA DEFINIZIONE DELLE
04-09-20		CAPACITA' ASSUNZIONALI DI PERSONALE A TEMPO
		INDETERMINATO DEI COMUNI.

L'anno duemilaventi, il giorno quattro del mese di settembre alle ore 11:30, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale in video conferenza nel rispetto dei criteri di trasparenza e tracciabilità ai sensi dell'art. 73 del decreto legge n. 18 del 17 marzo 2020, con la presenza dei Signori:

DE CAROLIS MARIO		SINDACO	P
GINO EMILI		VICE SINDACO	P
Del Piano Monica		ASSESSORE	P
BENEDETTI DANIELA		ASSESSORE	A

Partecipa alla seduta il Segretario sig. VULPIANI SIMONA
Il Presidente sig. DE CAROLIS MARIO in qualità di SINDACO dichiara aperta la seduta per aver constatato il numero legale degli intervenuti, passa alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE

VISTO il bilancio di previsione 2020/2022 approvato con deliberazione di consiglio comunale n° 27 del 12.05.2020;

VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n.76 del 24.07.2020 con la quale è stato approvato lo Strumento di Gestione esercizio 2020-2022;

RICHIAMATA integralmente la propria precedente deliberazione n. 36 del 04.03.2020 con cui è stata approvata la programmazione del fabbisogno del personale 2020-2022 e piano annuale 2020, con riserva di aggiornamento, relativamente alle assunzioni di personale a tempo indeterminato, successivo dell'entrata in vigore della nuova disciplina normativa di cui al d.l. 34/2019;

DATO ATTO che la suddetta programmazione è stata successivamente allegata al D.U.P. 2020/2022, approvato con deliberazione del consiglio comunale n. 23 del 12.05.2020;

VISTI:

- l'art. 89 D. Lgs. n. 267/2000 il quale, al comma 5, prevede testualmente "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. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari";
- l'art. 91 D. Lgs. n. 267/2000 il quale recita "1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. 2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze. 3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in

relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente;

- l'art. 48 D. Lgs. n. 267/2000 il quale prevede che la Giunta compie tutti gli atti rientranti ai sensi dell'articolo 107, commi 1 e 2, nelle funzioni degli organi di governo, che non siano riservati dalla legge al consiglio e che non ricadano nelle competenze, previste dalle leggi o dallo statuto, del sindaco;

- l'art. 19, comma 8 della legge 28 dicembre 2001 n. 448 il quale prevede che "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate";

- L'art. 6 D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 75 il quale, ai commi 2 e 3, dispone "2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente";

VISTO il nuovo CCNL funzioni locali 2016/2018 sottoscritto in data 21.05.2018;

VISTE le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 6 ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'art. 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75;

RILEVATO che le predette linee di indirizzo definiscono, per le amministrazioni pubbliche, una metodologia operativa di orientamento nella predisposizione del Piano triennale del fabbisogno del personale da adattare, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore; in particolare, gli

enti territoriali opereranno nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

ATTESO che il Piano triennale di Fabbisogno di personale, come indicato nelle suddette Linee guida, deve essere definito in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio dell'ente, nonché definito in armonia con gli obiettivi fissati nel ciclo della performance;

ATTESO altresì che il concetto di fabbisogno del personale implica un'attività di analisi sotto un duplice profilo riferito sia alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, sia alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa ed agli obiettivi da realizzare;

CONSTATATO inoltre che l'articolo 6 D. Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 4 D. Lgs. n. 175/2017 ha introdotto elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica non più intesa quale contenitore rigido dal quale partire per la definizione del PTFP e in grado di condizionare le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate, ma come valore finanziario di spesa potenziale massima finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze dell'ente (entro il quale va ricompresa la spesa del personale in servizio e quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'art. 20, co. 3, D. lgs. n. 75/2017);

VISTO il Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, recante "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi" (c.d. decreto crescita), convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, che, all'articolo 33, dispone un nuovo regime assunzionale per regioni a statuto ordinario e comuni;

VISTO, in particolare, l'art. 33 del sopra richiamato decreto il quale, al comma 2 stabilisce: *«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 disotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'art. 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'art. 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 decreto attuativo del 17.03.2020 del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, in vigore dal 20.04.2020 di attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, che ha individuato i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, e le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

EVIDENZIATA la portata innovativa di tali misure al quadro normativo di riferimento, che introducono la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di superare la logica del turn over in luogo della facoltà di reclutare nuove unità in coerenza con il Piano triennale dei fabbisogni di personale, nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione nonché nei limiti di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, senza alcuna distinzione circa la tipologia di rapporto;

VISTA la Circolare n. 1374 del 08/06/2020 emanata dal Ministro della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero delle Finanze e dell'Interno che detta linee di indirizzo e interpretative delle novelle normative introdotte dal citato D.L. 34/2019 e dal DPCM attuativo del 17/03/2020;

VISTO, altresì, il parere dalla Corte dei Conti – Sezione di Controllo Emilia Romagna – reso con deliberazione n. 55 del 29.06.2020, da cui si evince che *“per ultimo rendiconto della gestione approvato deve intendersi il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale per l'esercizio 2020. Desumere il dato relativo alla spesa del personale dall'ultimo rendiconto della gestione approvato” - coincidente nella specie con il rendiconto approvato nel corso del medesimo esercizio in cui è adottata la procedura di assunzione di personale - è in linea con la finalità, propria della nuova normativa, di introdurre un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale nell'ottica di una programmazione maggiormente flessibile della spesa per il personale, rimodulabile anche nel corso del medesimo esercizio in cui l'ente procede all'assunzione.*

Tale approccio non è peraltro smentito dall'art. 5 del d.m. che, nel fissare le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio da parte dei Comuni più virtuosi che si collocano al di sotto del valore soglia medio, stabilisce che gli stessi Comuni "in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 [...] possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2";

ATTESO che, pertanto, alla luce di tutto quanto sopra richiamato, occorre prendere i dati dall'ultimo rendiconto approvato che, nel caso del Comune di Cascia è il Rendiconto per l'anno 2019;

RICHIAMATA la deliberazione del Consiglio Comunale n. 32 del 17.7.2020 con cui è stato approvato il rendiconto della gestione esercizio 2019;

RILEVATO preliminarmente che, nell'art. 2 del citato decreto, ai fini delle disposizioni ivi previste, vengono fornite le seguenti definizioni:

a) Spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) Entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

VERIFICATO che:

-il Comune di Cascia è compreso nella fascia demografica d) comuni con popolazione da 3.000 a 4.999 abitanti riscontrando al 31.12.2019 una popolazione residente corrispondente a 3.113 abitanti e che, il valore soglia, nel rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti, che consente l'incremento delle spese di personale è fissato nella misura del 27,20% (articolo 4, comma 1, Tabella 1);

- la spesa di personale calcolata ai sensi dell'articolo 2, comma 1, D.P.C.M. desunta dal rendiconto 2019, così come meglio specificato dalla citata circolare n 1374 del 08/06/2020 è pari a complessivi € 1.580.511,17;

- il valore medio delle entrate correnti desumibili dagli ultimi tre rendiconti di gestione approvati, corrispondenti agli anni :(2017 pari a euro 8.190.490,61-2018 pari a € 8.302.669,09 -, 2019 pari a € 6.234.906,37 al netto dell'accantonamento al Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità (F.C.D.E.) come assestato in bilancio 2019 pari a € 206.956,54) è pari a € 7.576.022,02;

- il Comune di Cascia presenta pertanto la seguente percentuale pari al 21,57 come rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione così come da indicazioni della citata circolare n 1374/2020.

CONSIDERATO, pertanto, che il Comune di Cascia risulta collocato sotto soglia per fascia rispetto alla Tabella 1 approvata con il decreto del 17/3/2020 essendo il riferimento pari a 21,57%;

ATTESO che, pertanto, questo Comune rispetta i parametri di virtuosità di cui all'art.33, comma 2, del d.l.30.04.2019, n.34 e relativo Decreto Interministeriale del 17.03.2020, in quanto il rapporto tra le spese per il personale dell'anno 2019 e le entrate del triennio 2017/2019 si pone al di sotto del valore soglia determinato al 27,20%,

VISTO l'art. 5 del Decreto Interministeriale del 17.03.2020 il quale dispone quanto segue *"1. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'articolo 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'articolo 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'articolo 4 comma 1"*;

PRESO ATTO che, in base alla tabella 2 sopra citata, le percentuali di riferimento per i comuni da 3.000 a 4.999 abitanti sono le seguenti:

- anno 2020 19,0% ;
- anno 2021 24,0% ;
- anno 2022 26,0% ;
- anno 2023 27,0% ;
- anno 2024 28,0%

DATO ATTO che la spesa per il personale risultante del rendiconto della gestione 2018 approvato è di € 1.892.917,39;

RICHIAMATE le seguenti deliberazioni della Giunta comunale:

- n. 32 del 19.03.2019 con la quale è stato approvato il fabbisogno triennale del personale 2019/2021 e piano annuale 2019;
- n. 117 del 14.10.2019 con cui è stato modificato il piano assunzioni per l'anno 2019 nel seguente modo:

ASSUNZIONI A TEMPO PIENO E INDETERMINATO DEI SEGUENTI PROFILI PROFESSIONALI

- a) Un collaboratore tecnico categoria B3 -
- b) Un istruttore amministrativo – categoria C1 – costo complessivo
- c) Tre agenti di polizia municipale – categoria C1 - a tempo parziale al 33,33%

VISTO che in relazione alle tre assunzioni a tempo indeterminato di cui al piano annuale 2019, in data 17.10.2019 prot. n. 10829 è stata attivata la procedura relativa alla mobilità obbligatoria, ex art. 34 bis del d.lgs. 165/2001, mediante invio delle relative comunicazioni a: Dipartimento della Funzione Pubblica e Arpal – Umbria –

VERIFICATO che, in data 24.10.2019 prot. n. 11071, è pervenuta la comunicazione, da parte di Arpal Umbria, relativa all'assenza di personale da assegnare ex art. 34 bis d.lgs. 165/21001 mentre, nessuna comunicazione è pervenuta da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica;

RICHIAMATO l'art. 3, comma 8, della legge 56/2019, il quale al fine al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, prevede che le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 200;

CONSIDERATO, inoltre che Il Ministero per la p.a., nella circolare esplicativa in commento n. 1374 del 08/06/2020 ha chiarito tra le altre cose, che, con riferimento al solo anno 2020, sono fatte salve le procedure assunzionali avviate prima del 20 aprile 2020, a patto che:

- siano state effettuate le comunicazioni obbligatorie ai sensi dell'art. 34 bis del d.lgs. 165/2001 entro la data di entrata in vigore del DPCM;
- siano state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili (principio contabile 5.1 di cui al par. 1 dell'allegato 4.2 del d.lgs. 118/2011);
- la maggior spesa di personale rispetto ai valori soglia definiti dal DM 17 marzo 2020 derivanti dalle procedure assunzionali avviate prima del 20/4/2020 è consentita solo per l'anno 2020. A decorrere dal 2021 i Comuni che sulla base dei dati 2020 si collocano anche a seguito della maggiore spesa, fra le due soglie minime e massime individuate dal predetto decreto attuativo, assumono, come parametro soglia a cui fare riferimento nell'anno successivo, il rapporto

tra spesa di personale ed entrate correnti registrato nel 2020 calcolato senza tenere conto della predetta maggiore spesa del 2020;

RILEVATO che:

- negli ultimi cinque anni, (2015-2019) si sono registrate n. 13 cessazioni, di cui n. 1 nell'anno 2015, n. 1 nell'anno 2016, n. 1 nell'anno 2017, n. 5 nell'anno 2018 e n. 5 nell'anno 2019
- nell'anno 2020 si sono già registrate n. 4 cessazioni ed è in previsione una ulteriore cessazione;

RAVVISATA la necessità, al fine di dare corso al tempestivo reclutamento delle unità minime necessarie a garantire la continuità dei servizi, di aggiornare il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020-2022 e il relativo piano occupazionale 2020, in coerenza con i vincoli di finanza pubblica e con il quadro normativo vigente in materia di spese di personale;

RITENUTO, in particolare, di dover procedere all'aggiornamento del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il periodo 2020-2022 disponendo la copertura a tempo pieno e indeterminato, nell'anno 2020, di 1 posto di operaio – autista scuolabus (categoria B3), che si aggiunge ai posti già previsti nella programmazione del fabbisogno del personale 2019-2022 le cui procedure sono già state avviate, come precedentemente evidenziato e di un posto a tempo pieno e indeterminato di un esecutore tecnico (operaio) categoria B posizione economica B1 nell'anno 2021 ;

RITENUTO, inoltre, di rinviare la programmazione di ulteriori assunzioni da effettuarsi negli anni 2021 e 2022 a successivo atto deliberativo;

ATTESO che con la richiamata propria deliberazione n. 36 del 04.03.2020 era stata prevista, nel Piano Assunzioni 2020, l'assunzione temporanea di due ausiliari del traffico mediante stipula di contratti di somministrazione lavoro, per un importo di € 11.500,74;

CONSIDERATO che, a causa dell'emergenza Covid-19, è venuta meno la necessità di dar corso alle assunzioni temporanee di cui al punto precedente;

VISTO che, invece, essendo intendimento di questa Amministrazione procedere alla internalizzazione del servizio di spazzamento strade a decorrere dal mese di settembre 2020 si rende indispensabile, vista la notevole carenza del personale dipendente operai, di procedere all'assunzione temporanea di un operaio categoria B1, mediante stipula di un contratto di somministrazione lavoro, part-time orizzontale di 24 ore, per la durata di mesi due a decorrere dall'08.09.2020;

CONSTATATO, in tal senso, che in base all'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014, (che ha introdotto il settimo periodo del comma 28 dell'art. 9 del D.L. 78/2010) le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 in materia di assunzioni flessibili non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art. 1, commi 557 e 562, della legge n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le

medesime finalità nell'anno 2009. A tal riguardo, già la Corte dei Conti Sezione delle Autonomie, con deliberazione n. 2 del 9 febbraio 2015, ha risolto i dubbi interpretativi relativi al predetto art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014 confermando in diritto che gli enti virtuosi non possono superare il tetto del 100 per cento della spesa per le assunzioni flessibili sostenuta nel 2009, pari ad euro 11.515,21 compresi gli oneri a carico dell'Ente;

CONFERMATO che il piano occupazionale 2020-2022, come novellato nei termini di cui al prospetto allegato, è coerente con la previsione della spesa del personale elaborata per il bilancio di previsione finanziaria 2020-2022, tenendo conto del profilo professionale delle unità da assumere nonché delle relative decorrenze delle stesse;

TENUTO CONTO che la spesa per la programmazione triennale 2020/2022 del personale, in attuazione del piano occupazionale 2019, è già destinato per euro 95.015,15, al lordo degli oneri c/ente, per la copertura di:

- Un collaboratore tecnico categoria B3 -
- Un istruttore amministrativo – categoria C1
- Tre agenti di polizia municipale – categoria C1 - a tempo parziale al 33,33%

le cui procedure di reclutamento sono in fase di espletamento;

EVIDENZIATO che gli oneri determinati dalle nuove assunzioni, anche alla luce dei pareri resi dalle Sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti Basilicata n. 2/2012, Campania n. 253/2012 e Veneto n. 45/2013, anche se non effettivamente realizzati producono un effetto prenotativo sul tetto alla spesa del personale

RICORDATO che, ai sensi dell'art. 3, comma 8, della legge n. 56/2019, "Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165/2001";

ATTESO che la norma sopra citata, avente il dichiarato scopo di "ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego", consente di procedere all'indizione di nuove procedure concorsuali senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria e investe tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, ivi compresi gli enti locali;

RICORDATO che rimane fermo invece l'obbligo di far precedere l'avvio di procedure concorsuali alla c.d mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001;

DATO ATTO che questo Ente risulta rispettoso delle condizioni previsti dalla normativa vigente per poter procedere legittimamente all'assunzione di personale e precisamente:

- ha rispettato, nell'anno precedente, la disciplina contenuta nell'art. 1 comma 557 della legge n. 296/2006 che stabilisce, ai fini del concorso delle autonomie locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, l'obbligo per gli enti già sottoposti al patto di stabilità interno (ora pareggio di bilancio) di assicurare la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione delle spese relative ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti, ai sensi dell'art. 9 comma 3 bis, D.L. n. 185/2008;
- ha approvato il bilancio di previsione 2020/2021 e il rendiconto di gestione 2019 e trasmesso alla banca dati delle amministrazioni pubbliche le relative informazioni;
- ha adottato il Sistema di misurazione e valutazione della performance con Deliberazione di Giunta Comunale n. 43 del 21.06.2011 e lo strumento esecutivo di gestione corrente bilancio con deliberazione della giunta comunale n. 50 del 13.05.2019;
- non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di squilibrio come emerge dal rendiconto di gestione 2017;
- ha rispettato il limite di spesa del personale rispetto alla media del triennio 2011-2013 (art. 1, comma 557-ter della legge 296/2006);

Richiamate le seguenti proprie deliberazioni:

- n. 34 del 04.03.2020 relativa alla ricognizione del personale eccedentario dai singoli settori dell'ente ai sensi dell'art. 33 D. Lgs. n. 165/01 con esito negativo;
- n. 35 del 04.03.2020 relativa all'approvazione del Piano delle azioni positive 2020-2022;

CONSIDERATO che la presente programmazione di 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 ai sensi del vigente Regolamento di Contabilità;

PRECISATO che la programmazione del fabbisogno è comunque suscettibile di revisione in ragione di sopravvenute esigenze connesse agli obiettivi dati ovvero in relazione alle limitazioni o ai vincoli normativi e/o di finanza pubblica o di rispetto degli equilibri di bilancio, che regolamentano le capacità occupazionali nella pubblica amministrazione;

ACQUISITO il parere del Revisore dei Conti allegato al presente atto;

ACQUISITI sulla proposta della presente deliberazione, ai sensi dell'art. 49, primo comma, del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000, i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi dal Responsabile dei servizi interessati;

VISTI:

- il T.U. 18 agosto 2000, n. 267, recante:” Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali”;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- il vigente “Regolamento sull’ordinamento generale degli uffici e dei servizi”;
- i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni – autonomi e locali;

PROPONE

per tutto quanto sopra esposto, che qui si intende integralmente richiamato,

1. Di Aggiornare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il periodo 2020-2022 , nei termini di cui al prospetto allegato alla presente a farne parte integrante e sostanziale;
2. per l'effetto, di approvare il nuovo Piano occupazionale per il triennio 2020-2022, integrando e/o modificando le previsioni di cui alle deliberazioni di G.C. n. 32/2019, n. 117/2019 e n. 36/2020 con quanto riportato nel prospetto analitico allegato alla presente, a farne parte integrante e sostanziale;
3. di confermare le assunzioni già previste nella programmazione del fabbisogno del personale 2019-2021 le cui procedure sono già state avviate e precisamente:
 - Un collaboratore tecnico categoria B3 -
 - Un istruttore amministrativo – categoria C1 –
 - Tre agenti di polizia municipale – categoria C1 - a tempo parziale al 33,33% -
4. di precisare che la modifica al presente fabbisogno del personale rispetta i parametri di cui all’articolo 33 comma 2 del DL 30/4/2019 n. 34 e al relativo D.P.C.M. attuativo del 17 aprile 2020 in quanto rispettoso della soglia prevista che per il nostro Comune che per fascia demografica si colloca nella fascia d);
5. di rinviare la programmazione di ulteriori assunzioni da effettuarsi negli anni 2021 e 2022 a successivo atto deliberativo
6. di dare atto che le previsioni di spesa del personale rispettano le norme contenute nel DPCM 17/3/200 e rispettano gli equilibri di bilancio 2020/2022;
7. di dare indirizzo al Responsabile del Servizio Personale, con riferimento alle unità di personale da assumere in virtù dell’aggiornamento del fabbisogno di personale disposto con il presente atto, come segue:

Assunzione a tempo pieno e indeterminato programmata nell’anno 2020 di un operaio-autista scuolabus categoria B3

- attivi le necessarie procedure di reclutamento precedute dall’attivazione della sola mobilità obbligatoria ex art. 34/bis del D.lgs. N° 165/2001 con esclusione della mobilità volontaria ex

art. 30 del d.lgs. 165/2001, come consentito dell'art. 3, comma 8, della legge n. 56/2019 e ciò al fine di accelerare i tempi del reclutamento del personale;

- proceda successivamente, in caso di esito negativo, prioritariamente allo scorrimento delle graduatorie concorsuali vigenti in possesso di altri Enti, in considerazione dell'urgenza di ricoprire tale posto in vista della già citata internalizzazione del servizio di spazzamento strade;

Assunzione a tempo pieno e indeterminato programmata nell'anno 2021 di un operaio categoria B1

- attivi le necessarie procedure di reclutamento precedute dall'attivazione della sola mobilità obbligatoria ex art. 34/bis del D.lgs. N° 165/2001 con esclusione della mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs. 165/2001, come consentito dell'art. 3, comma 8, della legge n. 56/2019 e ciò al fine di accelerare i tempi del reclutamento del personale;
 - proceda successivamente, in caso di esito negativo, al reclutamento mediante attingimento alle liste di collocamento;
8. di pubblicare il presente Programma Triennale del Fabbisogno di Personale in "Amministrazione trasparente", sottosezione "Personale" – "Dotazione Organica";
 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 il contenuto del presente provvedimento alle RSU e alle OO.SS. maggiormente rappresentative ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 21/5/2018;
 11. di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134-4^ comma – del D.lgs. 267/2000.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione **n. 103 del 01/09/2020** del Responsabile dell'Area Finanziaria;

VISTI i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi dai responsabili dei servizi interessati ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L. 267/2000 così come sostituito dall'art. 3, co. 1, lett. b), D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito con modificazioni, dalla L. 7 dicembre 2012, n. 213.

RITENUTO di approvare, per quanto di competenza, la proposta di deliberazione sopra riportata;

VISTO il D.lgs. 18.08.2000 n. 267 e ss. mm. ii..

VISTO lo Statuto comunale vigente;

Con votazione unanime favorevole espressa nelle forme e nei modi di legge

DELIBERA

- di approvare, per quanto di competenza, la proposta di deliberazione n. **103** del Responsabile dell'Area Finanziaria

Successivamente, su proposta del Sindaco

LA GIUNTA COMUNALE

Con separata votazione unanime e favorevole espressa nelle forme e nei modi di legge, dichiara il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del d. lgs. 18.08.2000 n. 267 stante l'urgenza di provvedere.

Visto lo schema di deliberazione che precede ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267
Si esprime: Per la regolarità tecnica parere favorevole

**F.to IL RESPONSABILE DELL'AREA
LATTANZI PATRIZIA**

Visto lo schema di deliberazione che precede ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267
Si esprime: Per la regolarità contabile: parere Favorevole

**F.to LA RESPONSABILE DELL'AREA SERVIZIO FINANZIARIO
LATTANZI PATRIZIA**

Il presente verbale viene approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE
F.to DE CAROLIS MARIO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to VULPIANI SIMONA

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal 18-09-20 al 03-10-20 Registro Albo Pretorio n. 1275

Li, 18-09-20

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to VULPIANI SIMONA

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione, trascorsi 10 giorni dalla su indicata data di inizio pubblicazione, diviene esecutiva il 04-09-20

[S] é stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 5 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to VULPIANI SIMONA

E' copia conforme all'originale.

li,

IL SEGRETARIO COMUNALE
VULPIANI SIMONA

