COMUNE DI MONTE CAVALLO
Provincia di Macerata

C O P I A

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
Numero 22 Del 17-03-2021

Oggetto: Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2021 - 2023

L'anno duemilaventuno il giorno diciassette del mese di marzo alle ore 18:30, presso questa Sede Municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte contenute nell'ordine del giorno unito all'avviso di convocazione.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

CECOLI PIETRO	**SINDACO**	**P**
BOLDRINI GAIA	**ASSESSORE**	**A**
PAOLETTI SANTE	**ASSESSORE**	**P**

ne risultano presenti n. 2 e assenti n. 1.
Assume la presidenza il Signor CECOLI PIETRO in qualità di SINDACO assistito dal SEGRETARIO COMUNALE Signor Montaruli dott. Angelo
Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Soggetta a controllo	N	Immediatamente eseguibile	S

PARERE: Favorevole in ordine alla **REGOLARITA' CONTABILE**

Data: 15-03-2021

Il Responsabile del servizio
F.to **REMIGI VALENTINA**

PARERE: Favorevole in ordine alla **REGOLARITA' TECNICA**

Data: 15-03-2021

Il Responsabile del servizio
F.to **REMIGI VALENTINA**

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

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

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

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.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(…) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale."

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

"1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."

Rilevato che:

– il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
  - le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
– l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(…) *il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (…) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo*";

Visti:

– l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
  1. *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli*

organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;

– l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:

1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai princìpi 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 princìpi 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.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

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

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

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

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

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

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

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

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

Atteso che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- ☐ pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- ☐ prevede che tali vincoli e limiti si applichino tenendo conto del fatto che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015;
- ☐ prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

Atteso che la disciplina in materia di spese di personale degli enti locali non soggetti nel 2015 a Patto di stabilità prevede:

- <u>limite di spesa</u>: divieto di superare le spese di personale sostenute nell'anno 2008, al netto degli oneri dei rinnovi contrattuali (comma 562, Legge n. 296/2006);

- limite alle assunzioni: possibilità di assumere nel limite delle cessazioni complessivamente intervenute nell'anno precedente, con esclusione delle cessazioni per mobilità;

Preso atto che l'art. 1, c. 762, L. 28 dicembre 2015, n. 208 conferma l'applicazione delle disposizioni in materia di personale riferite agli enti che nel 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno;

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:
"*2. 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. 562, 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. 562, L. n. 296/2006;

Visto il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2020, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

Preso atto che tale valore:
è superiore al valore di rientro della maggiore spesa (**B**).

Rilevato quindi che per l'anno 2021:
- il tetto massimo della spesa di personale è pari al valore certificato nel rendiconto dell'anno 2019: € 237.502,54 (v. punto l) in All. 1);
- il Consiglio comunale programmerà un percorso di riduzione della soglia percentuale per rientrare in un valore inferiore a (**B**), incrementando le entrate correnti e/o riducendo le spese di personale;
- nel frattempo, peraltro, l'ente può assumere rispettando il limite di spesa precedente, nonché il *turn over* disponibile;

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:
"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni

ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (…). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009."

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

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è

possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato.

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

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

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

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 42 in data 20.08.2020, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto "*Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022*";

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021/2023 predisposta dal responsabile del servizio finanziario-personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

a) del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;

c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001, con la programmazione triennale del fabbisogno:

non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Visto che è stato quantificato in € 237.502,54 il limite di spesa di personale per l'anno 2021;

Visto che, sono stati quantificati i limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78:

Descrizione	2009	LIMITE (100%)*	2019
TD, co.co.co., convenzioni	**17.502,78**	**17.502,78**	**6.582,41**
CFL, lavoro accessorio, ecc.			
Totale spesa FORME FLESSIBILI LAVORO			**6.582,41**
MARGINE			**8.171,38**

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

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

Spesa del personale in servizio (+) (B)	€ 212.025,86
Spesa potenziale massima (A)	€ 237.502,54
Risparmio su spesa potenziale massima (=)	€ 25.476,68

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

Richiamato l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al

rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Visto il proposito il parere n. 1 rilasciato in data 15.03.2021 , con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

☐ Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica organica dell'ente (allegato B);

Visto il piano occupazionale 2021-2023 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'allegato C) alla presente deliberazione;

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2021-2023 non prevede posti da ricoprire;

Dato atto che:

- questo ente *è in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2021 -2023 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2021-2023 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 10 in data 05.03.2019, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2019/2021, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

Ritenuto di provvedere in merito;
Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;
Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
Visto il D.M. 17 marzo 2020;

A votazione unanime e palese

DELIBERA

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023** quale parte integrante e sostanziale;

2. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

3. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2021 – 2023**, dando atto che lo stesso:
   - è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
   - *non prevede* stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3-bis del decreto legislativo n. 165/2001;

4. di dare atto che:
   - il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
   - l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006, dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 e dal D.M. 17 marzo 2020;

5. di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001:
   non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

6. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021 – 2023 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.

7. di demandare al responsabile del servizio personale gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

Allegato A) alla deliberazione G.C. n. 22 in data 17.03.2021

Comune di Monte Cavallo (Prov. MC)
SERVIZIO PERSONALE

PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Per gli anni 2021, 2022 e 2023 il fabbisogno del personale riguardante assunzioni a tempo indeterminato è negativo se non per eventi straordinari e eccezionali quali il

sisma o per cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato nelle limitazioni previste dalla normativa vigente in premessa richiamata.
A causa degli eventi sismici succedutisi nell'Italia Centrale il 24 Agosto 2016, 26 e 30 Ottobre 2016, la grave situazione di emergenza ha determinato in capo ai Comuni del cratere un carico straordinario di adempimenti tecnici, amministrativi e contabili, che nell'attuale fase di emergenza rendono necessaria la presenza di personale aggiuntivo nelle diverse aree (tecnica, amministrativa e contabile);
A tal proposito l'art. 4, comma 2, del D.L. 205/2016, convertito nella Legge n. 229/2016, ha stabilito che il Commissario Straordinario determina i profili professionali ed il numero massimo di unità di personale che ciascun Comune è autorizzato ad assumere in deroga per le esigenze e le necessità di funzionamento dell'Ufficio Sisma; Il Presidente della Regione Marche, in qualità di Vice Commissario per il sisma:

- Con nota Prot. n. 885461 del 15 dicembre 2016 ha autorizzato l'assunzione di personale a tempo determinato di n. 2 unità per Comune di Monte Cavallo;
- Con nota Prot. n. 0525127 del 05/06/2017 ha autorizzato l'assunzione di personale a tempo determinato di n. 2 ulteriori unità per il Comune di Monte Cavallo;
- Con nota Prot. n. 706208 del 17/07/2017, in riferimento alla precedente comunicazione Prot. n. 525127 del 05/06/2017, ha confermato l'autorizzazione all'assunzione di personale a tempo determinato di n. 2 ulteriore unità per il Comune di Monte Cavallo;

Le assunzioni a seguito dell'evento sismico 2016 sono regolate dall'articolo 50 bis della Legge 15 dicembre 2016, n. 229 di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 17 ottobre 2016, n. 189, recante interventi urgenti in favore delle popolazioni colpite dal sisma del 24 agosto 2016 e dall'articolo 1 dell'Ordinanza del Commissario straordinario per la ricostruzione n. 6 del 28/11/2016.

Si da atto che i contratti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 50 bis del D.L. n. 189/2016, convertito con modificazioni dalla legge n. 229/2016, potranno essere instaurati o prorogati fino al 31/12/2020, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 1, comma 990 della Legge 30 dicembre 2018 n. 145 , fermo restando il rispetto del limite massimo stabilito dalla Contrattazione collettiva nazionale in merito alla durata complessiva dei contratti di lavoro a tempo determinato.
Le assunzioni a tempo determinato di cui in parola, da parte dei Comuni di cratere sismico, ai sensi della vigente normativa saranno in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 122/2010 e s.m.i. e art. 1, commi 557 e 562, della L. 296/2006;

Alla data odierna, il personale in servizio, assunto a tempo determinato a seguito dell'evento sismico 2016 è il seguente:

- N. 1 Istruttore tecnico – cat. C1;
- N. 1 Istruttore Direttivo Tecnico – cat. D1;
- N. 2 Istruttori Amministrativi – cat. C1;

Tenuto conto che in base alla nota dell'Ufficio Speciale della ricostruzione Marche – sisma 2016, Pec 0082734|27/12/2018|MARCHEUSR|AAD|P|120/2017/AAD/144,

avente per oggetto: “Comunicazione in merito alla proroga della gestione straordinaria di cui all'articolo 1, comma 4, del decreto legge 17 ottobre 2016, 189 e smi”, è possibile prorogare i contratti di lavoro a tempo determinato nel rispetto del tetto inerente il numero di contratti (cfr. il comma 3 quinques dell’articolo 50 bis del decreto legge n. 189/2016 e l’articolo 4, comma 6 dell’O.C.S.R. n. 22/201017) e in tal senso i contratti di lavoro a tempo parziale sono considerati equivalenti ai contratti di lavoro a tempo pieno, ad oggi tutte e quattro le unità di personale risultano da assunte.

Si da atto altresì che il Comune di Monte Cavallo, visto il numero di dipendenti assunti non è soggetto alle regole di assunzioni ai sensi della Legge n. 68/1999.
Le assunzioni sopra citate non comportano maggiore spesa del personale, in quanto i relativi oneri verranno finanziati con i fondi della Protezione Civile.
Non si prevedono altre assunzioni al di fuori del personale da assegnare all’Ufficio Sisma;
Ciò premesso si ritiene di dover determinare il seguente piano triennale 2021-2023, per il fabbisogno del personale, ai sensi dell'art. 39 della legge n. 449/1997 e dell'art. 20 della legge 499/99

PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2021-2023			
Anno		N° unità	Qualifica
2021	Assunzioni a tempo indeterminato	NEGATIVO	
2021	Assunzioni a con utilizzo di personale di ruolo in altri Enti	3	Incarico ai sensi ai sensi dell’art. 1, c. 557, L. 30 dicembre 2004, n. 311 (Legge Finanziaria 2005) – Ufficio Anagrafe Incarico ai sensi articolo 14 del C.C.N.L. del 22 gennaio 2004 - Servizio Finanziario, Tributi e Personale, Servizi Demografici (Anagrafe, Stato Civile, Leva Militare, Elettorale), Servizi Sociali e Servizio Attività Economiche Convenzione ai sensi dell’articolo 14 del C.C.N.L. del 22 gennaio 2004 e ai sensi dell’articolo 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 Servizio Finanziario, Tributi e Personale, Servizi Demografici (Anagrafe, Stato Civile, Leva Militare, Elettorale), Servizi Sociali e Servizio Attività Economiche

			Incarico ai sensi articolo 14 del C.C.N.L. del 22 gennaio 2004 e ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311- con riferimento ai Servizi lavori pubblici, urbanistica, ambiente, manutenzione dei beni demaniali e patrimoniali comunali, sicurezza sul lavoro e Responsabile di parte dell'area amministrativa (Archivio – Protocollo – Segreteria – albo Pretorio)
2021	Assunzioni a tempo determinato extra sisma	POSITIVO	Assunzioni eccezionali a tempo determinato per sostituzione di personale in caso di necessità
2021	Assunzioni a tempo indeterminato	NEGATIVO	
2021	Assunzioni a tempo determinato	NEGATIVO	
2022	Assunzioni a tempo indeterminato	NEGATIVO	
2022	Assunzioni a tempo determinato	NEGATIVO	

Di dare atto che nel corso dell'anno 2021 si potrà procedere ad eventuali nuove assunzioni in sostituzione delle figure professionali già previste nella seguente programmazione, in caso di dimissione del personale dipendente o di mancato rinnovo del contratto stesso.
Si da atto che le spese del personale da assumere per l'emergenza sisma nel 2020 e le eventuali proroghe del personale già assunto o prorogato nel 2018 o assunzioni per sostituzione di eventuale personale dimissionario, non comporteranno una maggiore spesa del personale, poiché la spesa sarà finanziata con i fondi della Protezione Civile.
Si procederà nei limiti previsti dalla norma in corso di emanazione alla stabilizzazione del personale assunto ai sensi dell'art. 50bis, del D.L. 189/2016 convertito in legge 229/2016, nel limite delle dotazioni finanziarie che saranno assegnate in seguito all'emanazione del DPCM previsto al comma 3 bis dell'art. 57 del D.L. n. 104/2020.

Allegato B) alla deliberazione G.C. n. 22 ***in data 17.03.2021***

Comune di Monte Cavallo (Prov.MC)
SERVIZIO PERSONALE

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

ALLA DATA DEL 15.03.2021

Cat.	Posti coperti alla data del 31.12.2019		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	FT	PT	FT	PT
Dir				
D3				
D	0			
C	0			
B3	1			
B	0			
A	0			
TOTALE	1			

Allegato C) alla deliberazione G.C. n. 22 in data 17.03.2021

PIANO OCCUPAZIONALE 2021-2023

ANNO 2021

rofessionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento[1]					
			Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	…… ..

i procederà nei limiti previsti dalla norma in corso di emanazione alla stabilizzazione del personale assunto ai sensi dell'art. 50bis, del D.L. 189/2016 c
016, nel limite delle dotazioni finanziarie che saranno assegnate in seguito all'emanazione del DPCM previsto al comma 3 bis dell'art. 57 del D.L. n. 10

COSTO COMPLESSIV

ANNO 2022

rofessionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento[1]					
			Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	…… ..

NEGATIVO

COSTO COMPLESSIV

ANNO 2023

rofessionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento[1]					
			Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	…… ..

NEGATIVO

COSTO COMPLESSIV

1 Fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria di cui agli articoli 30 e 34-bis del d.Lgs. n. 165/2001.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
CECOLI PIETRO

Il Segretario Comunale
f.to Montaruli dott. Angelo

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

La suestesa deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio di questo comune dal giorno 14-04-2021 al giorno 29-04-2021 ai sensi dell'art. 124, comma 1 della Legge n. 267/00 e contemporaneamente comunicata ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art.125, comma 1 della Legge n. 267/00.

Lì, 14-04-2021

Il Responsabile del Servizio
f.to PODUTI ALESSANDRO

La presente deliberazione è esecutiva a far data dal 17-03-2021
X essendo stata dichiarata immediatamente esecutiva
ai sensi dell'art. 134 del TUEL approvato con D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267

Monte Cavallo, li 14-04-2021

Il Segretario Comunale
F.to Montaruli dott. Angelo

La presente copia, da me collazionata, formata da n. ____ fogli, è conforme alla deliberazione originale emessa da questo ufficio.

Monte Cavallo, li 14-04-2021

Il Segretario Comunale
Montaruli dott. Angelo