COMUNE DI CAPITIGNANO

Provincia L'Aquila

C.A.P. 67014 Telefono 0862 905463 fax 905158 ***E-mail- prtocollo@pec.comune.capitignano.aq.it***

COPIA

VERBALE DI GIUNTA COMUNALE
N° 9 del 24-02-2021

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

L'anno duemilaventuno, il giorno ventiquattro del mese di febbraio, alle ore 08:30, nella casa comunale. Convocata dal Sindaco con appositi avvisi, si è riunita la Giunta Comunale, con l'intervento dei Signori:

Pelosi Maurizio	SINDACO	P
PUCCI FRANCO	ASSESSORE	P
Fulvimari Daniele	ASSESSORE	A

Partecipa il VICE SEGRETARIO Dr. Fabio Laurenzi;
Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il Sig. Pelosi Maurizio Sindaco, assume la Presidenza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a prendere in esame l'oggetto sopra indicato.

VISTI i seguenti pareri espressi sulla proposta:

Visto : si esprime parere **Favorevole**, in ordine alla **Regolarità Tecnica** del presente provvedimento, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del Decreto Lgs. del 18/8/2000 n.267 T.U. delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali.

Data: 19-02-21

Il Responsabile del servizio
F.to Laurenzi Fabio

Visto : si esprime parere Favorevole, in ordine alla **Regolarita' contabile** del presente provvedimento, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del Decreto Lgs. del 18/8/2000 n.267 T.U. delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali.

Data: 19-02-21

Il Responsabile del servizio
F.to Laurenzi Fabio

LA GIUNTA COMUNALE

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.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:
"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025

del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

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

Vista la determinazione dirigenziale n. 12 in data 18/02/2021 con la quale è stato determinato 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 uguale o inferiore al valore della soglia di virtuosità (A);

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

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è compreso tra il valore della soglia di virtuosità e il valore di rientro della maggiore spesa possono assumere personale a tempo indeterminato nei limiti del turn over disponibile, pur non potendo superare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti calcolato nell'ultimo rendiconto approvato;

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 l'art. 1, c. 234, L. 28 dicembre 2015, n. 208 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. 13 in data 14/04/2020, 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:
1. 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.

Considerato che il comune è inserito nel cratere sisma del 2009 ed in quello del 2016-2017 ed è titolare di prerogative assunzionali di carattere speciale e straordinario ai sensi dell'art. 5 dell'OPCM 3771/2009 e del comma 38 dell'art.2 del D.Lgs 148/2017 (disciplinanti la possibilità di contrattualizzare co.co.co sisma 2009) e dell'art.50 bis del D.L 189/2016 (disciplinante la possibilità di contrattualizzare co.co.co e dipendenti a tempo determinato nell'ambito della normativa del sisma 2016-2017).

Ritenuto necessario, pertanto, procedere contestualmente alla ricognizione della dotazione organica, intesa quale valore finanziario e cioè dotazione di spesa potenziale ed alla previsione del fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022 (FTPT), con particolare riferimento all'anno 2020, nel rispetto della spesa potenziale massima, e ciò secondo le linee guida adottate dalla funzione Pubblica in data 8.5.2018. Tale FTPT è strumento flessibile da rimodulare annualmente dal punto di vista quantitativo e qualitativo, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Pertanto, secondo la normativa predetta e le Linee guida dell'8.5.2018 "resta fermo che, in concreto, la spesa di personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzione consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'art.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 di personale, al limite di spesa consentito dalla legge."

Dato atto che il Comune intende pianificare 2 assunzioni di personale a tempo indeterminato, rispettivamente un Istruttore Direttivo Tecnico a 30 ore nel 2021 ed un Istruttore Direttivo Amministrativo nell'annualità 2022.

Che inoltre, intende programmare ulteriori assunzioni a tempo pieno e determinato, ai sensi dell'art.57 del D.L 104 del 14.08.2020 (che ha prorogato fino al 31.12.2021 le previsioni anche dell'art.50 bis D.L. 189/2016 in coincidenza della proroga della gestione straordinaria di cui all'art.1 comma 4 quinques del medesimo D.L.), di due unità part time al 50% del vigente CCNL degli EELL rispettivamente con profilo di Istruttore Tecnico e Istruttore Amministrativo, e di Istruttore Direttivo Tecnico (cat. D), nell'ambito del budget di spesa assegnato dal commissario straordinario per la ricostruzione, quantificato in €141.463,40 come acclarato con nota prot. 4205 del 16/09/2019.

Richiamate le disposizioni di cui al protocollo di svolgimento dei concorsi pubblici di cui all'art. 1 comma 10 lett z) del Decreto D.P.C.M. 14 gennaio n. 21 il quale dispone che:
- z) è sospeso lo svolgimento delle prove preselettive e scritte delle procedure consorsuali pubbliche e private e di quelle di abilitazione all'esercizio delle professioni, a esclusione dei casi in cui la valutazione dei candidati sia effettuata esclusivamente su basi curricurali ovvero in modalità telematica, nonché ad esclusione dei concorsi per il personale del servizio sanitario nazionale, ivi compresi, ove richiesti, gli esami di Stato e di abilitazione all'esercizio della professione di medico chirurgo e di quelli per il personale della protezione civile; a decorrere dal 15 febbraio 2021 sono consentite le prove selettive dei concorsi banditi dalle pubbliche amministrazioni nei casi in cui è prevista la partecipazione di un numero di candidati non superiori a trenta per ogni sessione o sede di prova, previa adozione di protocolli adottati dal Dipartimento della Funzione Pubblica

e validati dal Comitato tecnico-scientifico di cui all'articolo 2 dell'ordinanza 3 febbraio 2020, n. 630, del Capo del Dipartimento della protezione civile. Resta ferma in ogni caso l'osservanza delle disposizioni di cui alla direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione n. 1 del 25 febbraio 2020 e degli ulteriori aggiornamenti, nonché la possibilità per le commissioni di procedere alla correzione delle prove scritte con collegamento da remoto;

Dato atto che in conseguenza delle predette disposizioni la tempistica della programmazione potrebbe subire ulteriori dilazioni e che pertanto potrebbe essere necessario ricorrere, al fine di garantire la funzionalità degli uffici, all'ulteriore ricorso a forme di lavoro flessibile e conseguentemente alla necessità di rideterminare i parametri di spesa imposti dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010.

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 con deliberazione di Giunta comunale n. 8 in pari data: "Ricognizione annuale delle eccedenze di personale di cui all'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 finalizzata alla'dozione del Piano dei fabbisogni di personale 2021-2023." non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Vista la determinazione del responsabile del servizio finanziario/personale n. 12 in data 18/02/2021, con la quale è stato quantificato in € 48.678,30 il limite di spesa di personale per l'anno 2021;

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 quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, come indicato nella determinazione dirigenziale n. 12 in data 18/02/2021 sopra citata;
:
Spesa potenziale massima (A) (=)€ 485.678,30

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

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno IN SERVIZIO (+) € 93.882,80
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale IN SERVIZIO (+) €
Possibili espansioni da part-time a tempo pieno (+) €
Personale in comando in entrata (+) € 44.205,00
Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti (+) €
Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni) (+)€ 219.809,00
Facoltà assunzionali a legislazione vigente (+) € 31.155,70

Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (+) €
…….
Assunzioni per mobilità (+) € …….
Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (+) € 17.681,85
Spesa TOTALE (B) (=) € 437.890,05

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;
- l'art. 4, c.2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che_ "2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata dell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica ;"

Visto il proposito il parere n. 1187 rilasciato in data22/02/2021, 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 prevede complessivamente:
pianificare 2 assunzioni di personale a tempo indeterminato, rispettivamente un Istruttore Direttivo Tecnico a 30 ore nel 2021 ed un Istruttore Direttivo Amministrativo nell'annualità 2022 da ricoprire mediante concorso pubblico, fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del d.Lgs. n. 165/2001 e di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001;
programmare ulteriori assunzioni a tempo pieno e determinato, ai sensi dell'art.57 del D.L 104 del 14.08.2020 (che ha prorogato fino al 31.12.2021 le previsioni anche dell'art.50 bis D.L. 189/2016 in coincidenza della proroga della gestione straordinaria di cui all'art.1 comma 4 quinques del medesimo D.L.), di due unità part time al 50% del vigente CCNL degli EELL rispettivamente con profilo di Istruttore Amministrativo cat. C, e di Istruttore

Direttivo Tecnico (cat. D), nell'ambito del budget di spesa assegnato dal commissario straordinario pr la ricostruzione, quantificato in €141.463,40 come acclarato con nota prot. 4205 del 16/09/2019.

Programmare l' assunzione di un Istruttore Tecnico part time al 50% avvalendosi delle disposizioni di cui ai commi 69 e 70 della legge 178/2020, la legge di bilancio 2021, in deroga alle capacità assunzionali dell'Ente ed esclusivamente per consentire al Comuue "di fare fronte tempestivamente ai maggiori oneri di gestione in ordine ai procedimenti connessi all'erogazione" degli incentivi per l'efficienza energetica, il Sismabonus, il fotovoltaico e le colonnine di ricarica di veicoli elettricie cioè a quanto previsto dall'art. 119 del Dl 34/2020.

programmare l'assunzione di 1 unità a tempo determinato e parziale 50% categoria C, ai sensi dell'art. 90, a supporto dell'ufficio del Sindaco;

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 quetsa 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 che l'Ente ha provveduto al Piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023 ai sensi di legge, e che ha inoltrato lo stesso alla Consigliera delle pari opportunità ai fini dell'approvazione, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006.

Rilevato che il Comune di Capitignano intende programmare le ulteriori assunzioni a tempo parziale 50% e determinato, ai sensi dell'art. 50 bis del D.L. 189 del 17/10/2016 convertito nella Legge n. 229 del 15/12/2016 e del comma 2 bis dell'art. 57 del Decreto Legge n. 104 del 14/08/2020 (che ha prorogato fino al 31/12/2021 le previsioni anche dell'art. 50 bis predetto in coincidenza della proroga della gestione straordinaria di cui all'art. 1 comma 4 del medesimo D.L.) rispettivamente di una unità di categoria C part-time al 50% con profilo di Istruttore Amministrativo-contabile e di una unità di categoria D part time al 50%. del vigente CCNL degli EELL utilizzando le risorse assegnate dal Commissario straordinario alla ricostruzione del cratere sisma.
Si evidenzia che tale spesa di personale flessibile è in deroga ai limiti di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 e di cui ai commi 557 e 562 della legge 296 del 27/12/2006, in base a quanto previsto dal comma 1 dell'art. 50 bis del D.L. 189 del 17/10/2016, mentre quella di cui al comma 1ter è soggetta ai limiti di cui all'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 e del D.Lgs 81/2015.

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 a norma di legge

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, stabilendo di :

   - **procedere** all'assunzione a tempo parziale (30 ore sttimanali) e indeterminato di un istruttore Direttivo Tecnico mediante procedura consorsuale, previo espletamento delle procedure di modalità ai sensi dell'art. 34 e 34 bis del D.Lgs. 165/2001;

   - **di avvalersi** delle facoltà introdotte dall'art. 8 della legge 7 luglio 2019, n. 56 (legge Concretezza) a mente della quale per il triennio 2019-2021, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego e favorire il ricambio generazionale, le procedure consorzuali e le conseguenti assunzioni possano essere effettuate senza il previo esperimento della mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001;

   - **di procedere** all'assunzione mediante l'istituto del Comando di un Istruttore direttivo Amministrativo a tempo pieno per un massimo di 3 anni, con decorrenza dal 01.03.2021;

   - **di procedere** al reclutamento di personale ai sensi dell'art. 50-bis del D.Lgs 189/2016, nell'ambito del budjet di spesa assegnato dalla Regione Abruzzo pari ad € 141.463,40, rispettivamente 1 unità cat. C part-time 50% profilo Amministrativo cat. C e 1 unità cat. D part-time 50% profilo Tecnico;

   - **di procedere** all'assunzione di un Istruttore Tecnico part time al 50% avvalendosi delle disposizioni di cui ai commi 69 e 70 della legge 178/2020, la legge di bilancio 2021, in deroga alle capacità assunzionali dell'Ente ed esclusivamente per consentire al Comuue "di fare fronte tempestivamente ai maggiori oneri di gestione in ordine ai procedimenti connessi all'erogazione" degli incentivi per l'efficienza energetica, il Sismabonus, il fotovoltaico e le colonnine di ricarica di veicoli elettricie cioè a quanto previsto dall'art. 119 del Dl 34/2020.

   - **di procedere** all'assunzione di un Istruttore Amministrativo part-time ai sensi dell'art. 90 del Tuel, per un massimo di 6 mesi;

2. **di dare atto** che le procedure consorsuali verranno espletate in osservanza "del protocollo per la prevenzione e la protezione dal rischio di contagio da COVID-19 nell'organizzazione e nella gestione delle prove selettive dei concorsi pubblici covid adottato dal Dipartimento della funzione pubblica" (articolo 1, comma 10, lettera z. DPCM 14 gennaio 2021), validato dal Comitato-tecnico scientifico presso il Dipartimento della protezione civile.

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

4. **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;

5. **di dare atto** che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

6. **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;

7. **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.

8. **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.

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE - SINDACO
F.to Pelosi Maurizio

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dr. Fabio Laurenzi

Attesto che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Comunale online con n°83 in data odierna ove rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Capitignano, 26-02-2021

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dr. Fabio Laurenzi

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

- ▪ Certifico che questa deliberazione è divenuta esecutiva ad ogni effetto, decorsi 10 giorni dalla pubblicazione ai sensi Art.134, comma terzo, del D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267;
- ✓ Certifico che questa deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 24-02-2021 perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma quarto, del D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267);

Addì 24-02-2021

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dr. Fabio Laurenzi

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

Capitignano, 26-02-2021

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
Dr. Fabio Laurenzi