



**CITTA' DI MONTESILVANO**  
**PROVINCIA DI PESCARA**

**DELIBERAZIONE**  
**DELLA**  
**GIUNTA COMUNALE**  
**N. 161 DEL 11/08/2020**

<b>OGGETTO:</b>	APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE. E DOTAZIONE ORGANICA. PIANO OCCUPAZIONALE PERIODO 2020-2022.
-----------------	--

L'anno duemilaventi il giorno undici del mese di Agosto alle ore 13:30, presso la SEDE DELLA GIUNTA, ed in seguito a rituale convocazione, si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

<b>CARICA</b>	<b>COGNOME E NOME</b>	<b>PRESENTE</b>
SINDACO	DE MARTINIS OTTAVIO	SI
VICE SINDACO	CILLI PAOLO	--
ASSESSORE	COMARDI DEBORAH	SI
ASSESSORE	DI GIOVANNI BARBARA	--
ASSESSORE	ALIANO ANTHONY HERNEST	SI
ASSESSORE	POMPEI ALESSANDRO	SI
ASSESSORE	DI BLASIO PAOLO	--
ASSESSORE	ROSSI DAMIANA	SI

Presenti n° 5 Assenti n° 3

Partecipa il Segretario Generale ERSPAMER ANGELA, che provvede alla redazione del presente verbale.

Assume la Presidenza del Collegio, il Sindaco SINDACO DE MARTINIS OTTAVIO, il quale, constatato che il numero degli intervenuti rende legale l'adunanza, procede all'illustrazione dell'argomento descritto in epigrafe ed invita i presenti a deliberare in merito, in seguito ai debiti approfondimenti.

## - 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;

Visti in particolare:

- l'art. 39, co. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita: *“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 stabilisce: *“1 [...] 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. [...] 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;

Letto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita: *“[...] 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. [...] 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 così dispone: “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. [...] 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 restando l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

Considerato che le predette Linee Guida stabiliscono nel dettaglio che:

- *“Il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo: - quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Sotto questo aspetto rileva anche la necessità di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire. - qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.”*;
- *“Il PTFP si sviluppa, come previsto dall'articolo 6 citato, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata. Resta ferma la necessità del rispetto delle procedure e dei criteri previsti, nonché delle presenti linee di indirizzo.”*;
- *“La centralità del PTFP, quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, è di tutta evidenza. Il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione.”*;
- **“Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa**

*potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, **al limite di spesa consentito dalla legge.**”;*

Dato atto che, in considerazione di quanto sopra riportato, l'elaborazione del piano del fabbisogno di personale allegato è stato predisposto dal Dirigente del Settore Servizi generali e Risorse Umane sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli Dirigenti di Settore che tengono conto:

- della consistenza numerica delle risorse umane necessarie a perseguire i programmi politici, le funzioni istituzionali e gli obiettivi strategici dell'Amministrazione;
- dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi operativi e gestionali da realizzare che necessitano di tipologie professionali e competenze specifiche adeguate;
- del valore finanziario della dotazione organica dell'Ente;

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, co. 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, nonche' 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”;*

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, detta una

nuova metodologia di calcolo del limite di spesa per le assunzioni di personale a tempo indeterminato e 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;

Dato atto che:

- l'art. 4, co 2, del D.M. 17 marzo 2020 prevede 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 nell'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.”*;

- l'art. 5 del medesimo D.M. stabilisce che l'incremento annuo per le assunzioni di personale a tempo indeterminato rispetto alla spesa registrata nel 2018 non può essere, per la fascia demografica di appartenenza del Comune di Montesilvano, in misura superiore al valore percentuale del 9% per il 2020, del 16% per il 2021, del 19% per il 2022, del 21% per il 2023 e del 22% per il 2024;

Considerato che:

- il Comune di Montesilvano rientra nella fascia demografica di cui all'art. 3, lett. f) D.M. 17 marzo 2020 dei *“Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti”*;

- il valore soglia del rapporto spesa del personale rispetto alle entrate correnti è, per tale fascia demografica, pari a 27%;

Preso atto che:

- a norma dell'art. 5, co. 2 del D.M. citato: *“2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione”*;

- a norma dell'art. 7, co. 1 del D.M. citato: *“1. La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”*;

Vista la circolare sul D.M. citato, attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che così definisce le voci da inserire al numeratore e al denominatore del rapporto ai fini della determinazione del valore di riferimento per ciascuna amministrazione: *“[...] gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999. Per “Entrate correnti” si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media”*;

Richiamata la Corte dei Conti – Sezione Autonomie n. 17 del 2019 che così dispone in merito ai “resti assunzionali” del personale dirigente e non dirigente: *“I valori economici delle capacità assunzionali 2019-2021 per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell'anno precedente, ai sensi dell'articolo 3, comma 5, del d.l.n. 90/2014, possono essere cumulati fra loro al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale,*

*dirigenziale e non, in linea con la programmazione dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001, e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla legislazione vigente. Tale principio vale anche ai fini dell'utilizzo dei cd. resti assunzionali, per i quali si fa presente che, alla luce delle recenti novità legislative di cui all' art. 14-bis, comma 1, lett. a) del d.l.n. 4/2019, il riferimento "al quinquennio precedente" è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni";*

Verificato, dunque, sulla base dei documenti di calcolo di cui all'allegato A) alla presente deliberazione, che:

- la spesa di personale al netto dell'Irap derivante dall'ultimo rendiconto approvato (2019) risulta pari ad € 6.200.859,50;
- la media delle entrate correnti risultati dai rendiconti approvati nell'ultimo triennio (2017 – 2018 - 2019) è pari a € 45.141.039,79;
- la media aritmetica delle entrate correnti del triennio sopra citato al netto del FCDE è pari ad € 38.629.393,28;
- il rapporto effettivo tra spesa di personale ed entrate correnti al netto del FCDE risulta pari al 16,05% e quindi inferiore rispetto al valore soglia sopra indicato;
- l'incremento annuo consentito della spesa di personale in sede di prima applicazione (annualità 2020) è pari ad € 598.997,68;
- i resti assunzionali disponibili relativi all'ultimo quinquennio sono pari ad € 959.453,09;
- l'incremento effettivo della spesa di personale data dalla percentuale di incremento consentita dal D.M. citato e dai resti assunzionali è pari, per l'anno 2020, ad € 1.558.450,77, con conseguente limite complessivo della spesa per il personale pari ad € 7.759.310,27;

Richiamata la disciplina del *turn - over* di cui agli artt. 3, co. 5 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, 1, co. 228, L. 208/2015 e 1, co. 479, let. d) della L. 232/2016;

Visto l'articolo 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "*I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo.*"

Visto l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 che così 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.[...]. 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. [...]. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano alle regioni e 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";*

Verificato che la previsione di spesa per le assunzioni a tempo determinato o con altre tipologie di lavoro flessibile rispetta il tetto finanziario di cui all'art. 9, comma 28, sopra citato;

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020-2022, e il relativo piano occupazionale 2020, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Ritenuto di dover specificare anche le modalità di reclutamento del personale di cui alla programmazione assunzionale in argomento;

Considerato che l'art. 24 del d.lgs. 150/2009 prevede che: *“1. Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001, le amministrazioni pubbliche, a decorrere dal 1° gennaio 2010, coprono i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni. 2. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni”*;

Ritenuto, conseguentemente, nell'applicazione della citata prescrizione, di stabilire che, nei concorsi pubblici banditi in esecuzione della pianificazione assunzionale in argomento, sarà riservata al personale interno una percentuale di copertura dei posti pari al 50%;

Richiamato, inoltre, l'art. 3, co. 8, della legge 19.06.2019, n. 56 che - nel disporre che: *“8. 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'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 2001.”* - sancisce la possibilità di bandire i concorsi pubblici per le assunzioni senza preliminarmente esperire le procedure di mobilità di cui all'art. 30 del d.lgs. 165/2001;

Ritenuto di precisare che, nonostante sia facoltativa, si provvederà comunque ad esperire previamente la procedura di mobilità ex art. 30 del d.lgs. 165/2001 per tutti i profili professionali oggetto di programmazione assunzionale;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 predisposta dal Dirigente del Settore Servizi generali e Risorse Umane, sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli Dirigenti di Settore, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a 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;
- d) delle modalità di reclutamento più economiche, rapide, efficienti ed efficaci per l'Ente in considerazione alle esigenze e degli interessi dell'Amministrazione, che si allega al presente provvedimento sotto la lettera B);

Atteso inoltre che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001, sentiti motivatamente i Dirigenti di Settore, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Richiamato l'art. 19, co. 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 l'art. 1, co. 557 della legge n. 296/2006 che stabilisce: *“Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) [lettera abrogata]; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”*;

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica organica dell'ente come da allegato C) alla presente deliberazione;

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 2020-2022, 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 2020-2022 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 117 in data 13.05.2019, 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;

Acquisiti i pareri di regolarità tecnica e contabile resi ai sensi degli artt. 49 e 147 bis c.1, del D.Lgs. 267/2000;

Con voti favorevoli espressi palesemente,

### **DELIBERA**

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale della presente deliberazione oltre che motivazione ai sensi dell'art. 3 della legge n. 241/1990.



1. di prendere atto delle capacità assunzionali dell'Ente come risultanti dai documenti di calcolo allegati sotto la lettera A);
2. di approvare il **programma triennale dei fabbisogni di personale e conseguente piano occupazionale per il periodo 2020-2022** quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione allegato sotto la lettera B);
3. di approvare la **dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente allegata sotto la lettera C);
4. di dare atto che i citati atti sono stati redatti nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dagli artt. 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al D.P.C.M. 8 maggio 2018;
5. 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 ed è in linea con quanto previsto dal 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 2020 – 2022 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 Dirigente del Settore Servizi Generali e Risorse Umane gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere,

### **DELIBERA**

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



**CITTA' DI MONTESILVANO**  
**PROVINCIA DI PESCARA**

**SETTORE PROPONENTE: SERVIZI GENERALI E RISORSE UMANE**

<b>OGGETTO:</b>	APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE. E DOTAZIONE ORGANICA. PIANO OCCUPAZIONALE PERIODO 2020-2022.
-----------------	--

---

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Si esprime il parere di regolarità tecnica ai sensi degli Art. 49, comma 1 e 2 e 147bis comma 1 del D.Lgs. 267/2000 sulla deliberazione in oggetto:

**FAVOREVOLE**

Montesilvano li **06/08/2020**

Il Dirigente del Settore

**F.to ERSPAMER ANGELA**

---

---

**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

Si esprime il parere di regolarità contabile ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, D.Lgs. 267/2000. sulla deliberazione in oggetto:

**POSITIVO**

Montesilvano li **07/08/2020**

Il Dirigente del Settore

**F.to VENTRELLA PIETRO**

---

del che si è redatto il presente verbale, che letto e confermato viene qui sottoscritto

Il Sindaco

Il Segretario Generale

SINDACO  
DE MARTINIS OTTAVIO

ERSPAMER ANGELA

---

## NOTA DI PUBBLICAZIONE N. 2022

Il 19/08/2020 viene pubblicata all'Albo Pretorio OnLine la delibera di **Giunta Comunale N.ro 161 del 11/08/2020** con oggetto:

**APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE. E DOTAZIONE ORGANICA. PIANO OCCUPAZIONALE PERIODO 2020-2022.**

e vi resterà affissa per **15** giorni ai sensi dell'art. 124 del T.U. 267/2000

Contestualmente se ne dà notizia mediante elenco trasmesso in data 19/08/2020 ai capigruppo consiliari, giusta art. 125, T.U. 18-08-2000, n. 267.

Montesilvano, lì 19/08/2020

Il Firmatario della Pubblicazione  
SPEZIALE MARTA

---

---

## CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione, è divenuta esecutiva il giorno **11/08/2020** in quanto dichiarata immediatamente eseguibile (Art. 134, 4° comma, D.lgs 267/2000)

Montesilvano, lì 11/08/2020

Il Firmatario dell'Esecutività

**ERSPAMER ANGELA**

---

---

Il documento e' generato dal Sistema Informativo automatizzato del CITTA' DI MONTESILVANO. La firma autografa è sostituita dalla indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile ai sensi dell'Art. n. 3 D.Lgs. n. 39 del 12 Febbraio 1993.

		ANNO	
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		2020	
	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2019	54.300	f
		ANNI	VALORE
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	2019	6.200.859,50 € (l)	
Spesa di personale rendiconto di gestione 2018		6.655.529,79 €	
	2017	44.165.798,20 €	
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2018	45.169.093,65 €	
	2019	46.088.227,52 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		45.141.039,79 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2019	6.511.646,51 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		38.629.393,28 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)		16,05%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(b1)		27,00%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(b2)		31,00%
Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (a) < o = (b))	(c)	4.229.076,69 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	2020		9,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2	(d)	598.997,68 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	(e)	598.997,68 €	
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)	(f)	6.799.857,18 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)	(g)	959.453,09 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali	(e+g)	1.558.450,77 €	
Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2	(h)	1.558.450,77 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2020	7.759.310,27 € (i)	

**NOTA BENE:**

Se (a) è maggiore di (b1) ma è inferiore a (b2), non è consentito aumentare la spesa di personale oltre il limite del 2019.

Se (a) è maggiore di (b1) e maggiore di (b2), l'ente deve ridurre progressivamente il rapporto spese / entrate correnti.

Se (c) è maggiore di (d), l'incremento di spesa (e) non può essere superiore a (d).

(f) è dato dalla somma della spesa di personale netta da ultimo rendiconto + (e).

Se (e+g) > (c), l'aumento di spesa è pari a (c), altrimenti esso è pari a (e+g).

ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO

2020							
Profilo profess	N	modalità di reclutamento	ore	Categ	costo totale annuo	decorrenza	incidenza bilancio 2020
Istr. direttivo Contabile	2	concorso pubblico con riserva al 50%	T.I. 36 ore	D1	€ 65.939,50	1.12.2020	€ 5.501,39
Istr. direttivo Amministrativo	4	concorso pubblico con riserva al 50%	T.I. 36 ore	D1	€ 131.879,00	1.12.2020	€ 11.002,78
Istr. direttivo Tecnico	1	Mobilità / Concorso pubblico	T.I. 36 ore	D1	€ 32.969,75	1.12.2020	€ 2.750,70
Istr. direttivo Contabile	1	Mobilità/Concorso	T.I. 24 ore	D1	€ 21.979,83	1.12.2020	€ 1.831,65
Istruttore Contabile	2	Mobilità / concorso pubblico	T.I. 30 ore	C1	€ 50.643,96	1.09.2020	€ 16.881,32
Istruttore Contabile da destinare ad attività di Funzionario della Riscossione	2	Mobilità / concorso pubblico	T.I. 36 ore	C1	€ 60.772,78	1.12.2020	€ 5.070,34
Istruttore Amministrativo	2	Mobilità / concorso pubblico	T.I. 36 ore	C1	€ 60.772,78	1.12.2020	€ 5.070,34
Istruttore Amministrativo	1	Mobilità / concorso pubblico	T.I. 18 ore	C1	€ 15.193,19	1.12.2020	€ 1.505,12
Istruttore Informatico	1	Mobilità / concorso pubblico	T.I. 36 ore	C1	€ 30.386,39	1.12.2020	€ 2.535,17
Istruttore Contabile	1	Mobilità / concorso pubblico	T.I. 18 ore	C1	€ 15.193,19	1.09.2020	€ 1.505,12
Istruttore Tecnico	2	Mobilità / concorso pubblico	T.I. 36 ore	C1	€ 60.772,77	1.12.2020	€ 5.070,35
Autista Scuolabus	1	Scorrimento graduatoria Altri Enti/Mobilità/Concorso	T.I. 36 ore	B3	€ 28.728,82	1.08.2020	€ 11.972,61
Custode	1	Assunzione obbligatoria/Reclutamento Centro per l'Impiego	T.I. 36 ore	B1	€ 27.260,77	1.12.2020	€ 2.274,35

ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO

Agente di PL	4	Mobilità / concorso pubblico	T.I. 36 ore	C1	€ 127.619,80	1.12.2020	€ 10.634,98
Agente di PL	2	Scorrimento graduatorie altri Enti	T.I. 36 ore	C1	€ 63.809,90	1.10.2020	€ 15.952,47
<b>DIRIGENTE</b>	1	Mobilità / concorso pubblico	T.I. 36 ore	<b>DIR</b>	€ 58.829,24	1.12.2020	€ 4.910,00
<b>TOTALE</b>					<b>€ 852.751,67</b>		<b>€ 104.468,69</b>
<b>2021</b>							
Agente Polizia Locale	1	Scorrimento graduatorie/mobilità/concorso pubblico	T.I. 36 ore	C1	€ 31.904,95	1.12.2021	€ 2.658,75
<b>DIRIGENTE</b>	1	Mobilità / Concorso pubblico	T.I. 36 ore	<b>DIR</b>	€ 58.829,24	1.12.2021	€ 4.910,00
<b>TOTALE</b>					<b>€ 90.734,19</b>		<b>€ 7.568,75</b>
<b>2022</b>							
Istruttore Amministrativo	1	Scorrimento graduatorie/mobilità/concorso pubblico	T.I. 36 ore	C1	€ 30.386,39	1.12.2022	€ 2.535,18
Istruttore Direttivo Tecnico	1	Scorrimento graduatorie/mobilità/concorso pubblico	T.I. 36 ore	D1	€ 32.969,75	1.12.2022	€ 2.750,70
<b>TOTALE</b>					<b>€ 63.356,14</b>		<b>€ 5.285,88</b>

## ASSUNZIONI FLESSIBILI

2020							
Profilo profess	N	modalità di reclutamento	ORE	Categ	costo totale annuo	decorrenza	incidenza bilancio 2020
Capo di Gabinetto	1	Selezione ex art. 90 d.lgs. 267/2000	T.I. 36 ore	D1	€ 32.969,75	1.09.2020	€ 10.989,92
Agente di PL	6	Mobilità/Concorso/Scorrimento graduatorie altri enti	T.D. 4 mesi 36 h	C1	€ 191.429,70	1.09.2020	€ 63.809,90
Autisti Scuolabus	2	Contratto di somministrazione	T.D. 4 mesi 36 h	B3	€ 60.000,00	1.09.2020	€ 20.000,00
<b>TOTALE</b>					<b>€ 284.399,45</b>		<b>€ 94.799,82</b>

2021							
Profilo profess	N	modalità di reclutamento	ORE	Categ	costo totale annuo	decorrenza	incidenza bilancio 2020
Agente Polizia Locale	6	Mobilità/Concorso/Scorrimento graduatorie altri enti	T.D. 4 mesi 36 h	C1	€ 191.429,70	1.06.2021	€ 63.809,90
<b>TOTALE</b>					<b>€ 191.429,70</b>		<b>€ 63.809,90</b>

2022							
Profilo profess	N	modalità di reclutamento	ORE	Categ	costo totale annuo	decorrenza	incidenza bilancio 2020
Agente Polizia Locale	6	Mobilità/Concorso/Scorrimento graduatorie altri enti	T.D. 4 mesi 36 h	C1	€ 191.429,70	1.06.2022	€ 63.809,90
<b>TOTALE</b>					<b>€ 191.429,70</b>		<b>€ 63.809,90</b>

## DEFINITIVO IN ORDINE DI POSIZIONE ECONOMICA

Posizione economica	Profilo professionale	personale in servizio	posti P.T. programmazione 2020	% tempo parziale	posti F.T. programmazione 2020	D.O. 2020
<b>DIRIGENZA</b>	<b>DIRIGENTI</b>	<b>6</b>			<b>1</b>	<b>7</b>
<b>DIRIGENZA</b>	<b>TOTALE</b>	<b>6</b>	<b>0</b>		<b>1</b>	<b>7</b>
D.6	Funzionario Tecnico	1				<b>1</b>
D.6	Istruttore direttivo amministrativo	1				<b>1</b>
D.5	Funzionario Tecnico	1				<b>1</b>
D.4	Istruttore Direttivo Amministrativo	4				<b>4</b>
D.4	Istruttore Direttivo Tecnico	4				<b>4</b>
D.4	Istruttore Direttivo Contabile	1				<b>1</b>
D.4	Istruttore Direttivo Contabile P.T 83,33%	1				<b>1</b>
D.4	Funzionario Tecnico	1				<b>1</b>
D.4	Istruttore direttivo amministrativo sociale	1				<b>1</b>
D.3	Funzionario Tecnico	2				<b>2</b>
D.3	Istruttore Direttivo Tecnico	1				<b>1</b>
D.3	Funzionario Contabile	1				<b>1</b>
D.1	Istruttore Direttivo Contabile				2	<b>2</b>
D.1	Istruttore Direttivo Amministrativo	2			4	<b>6</b>



## DEFINITIVO IN ORDINE DI POSIZIONE ECONOMICA

D.1	Istruttore Direttivo Amministrativo P.T 83,33%	1				1
D.1	Istruttore Direttivo Tecnico	1			1	2
D.1	Specialista di vigilanza	2				2
D.1	Istruttore Direttivo Contabile	1	1	66,67%		2
	<b>TOTALE</b>	<b>26</b>	<b>1</b>		<b>7</b>	<b>34</b>
C.1	Istruttori amministrativo contabili da adibire a Funzionari Responsabili della riscossione				2	2
C5	Istruttore amministrativo	13				13
C.5	Istruttore Contabile	3				3
C.5	Istruttore amministrativo ( p.t. 50% )	1				1
C.5	Istruttore di vigilanza	8				8
C.5	Istruttore Tecnico	1				1
C.4	Istruttore Amministrativo	2				2
C.4	Agente di vigilanza	5				5
C.3	Istruttore Amministrativo	1				1
C.3	Istruttore Tecnico	1				1
C.3	Agente di vigilanza	3				3
C.2	Istruttore Tecnico	4				4

## DEFINITIVO IN ORDINE DI POSIZIONE ECONOMICA

C.2	Istruttore amministrativo	4				4
C.2	Agente di vigilanza	1				1
C.1	Istruttore Amministrativo	9	1	50%	2	12
C.1	Istruttore Amministrativo (part-time 83,33%)	1				1
C.1	Istruttore Tecnico	4			2	6
C.1	Istruttore Tecnico ( part time 50%)**	1				1
C.1	Istruttore Tecnico ( part-time 50%)	1				1
C.1	Istruttore Amministrativo (part time 83,33%)	1				1
C.1	Istruttore Contabile	0	1	50%		1
C.1	Istruttore Contabile	1	2	83%		3
C.1	Agente di vigilanza	6			6	12
C.1	Istruttore informatico	0			1	1
<b>C</b>	<b>TOTALE</b>	<b>71</b>	<b>4</b>		<b>13</b>	<b>88</b>
B.7	Collaboratore Amministrativo Capo Messo	1				1
B.7	Collaboratore Centralinista	1				1
B.7	Collaboratore Terminalista	1				1
B.7	Messo comunale ( fino alla scadenza del mandato del sindaco )	1				1

## DEFINITIVO IN ORDINE DI POSIZIONE ECONOMICA

B.7	Collaboratore Autista scuolabus Moc	1				1
B.6	Collaboratore Amministrativo	1				1
B.6	Collaboratore Specializzato	1				1
B.5	Esecutore Amministrativo	7				7
B.5	Esecutore Tecnico	1				1
B.4	Esecutore Amministrativo	4				4
B.4	Esecutore Amministrativo (part-time 83,33%)	1				1
B.4	Esecutore Tecnico*	1				1
B.4	Collaboratore Specializzato	1				1
B.4	Collaboratore Autista Scuolabus	2				2
B.4	Collaboratore Autista scuolabus Moc					0
B.3	Esecutore Centralinista	1				1
B.3	Esecutore Tecnico	1				1
B.3	Esecutore Amministrativo	2				2
B.3	Collaboratore Specializzato	1				1
B.3	Collaboratore Autista Scuolabus	3			1	4
B.1	Esecutore Amministrativo	4				4

## DEFINITIVO IN ORDINE DI POSIZIONE ECONOMICA

B.1	Esecutore Tecnico/Custode	1			1	2
<b>B</b>	<b>TOTALE</b>	<b>37</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>39</b>
A.5	Ausiliario Usciere	1				1
A.5	Ausiliario	4				4
A.4	Ausiliario	1				1
A.2	Ausiliario Usciere Autista	1				1
A.2	Ausiliario	2				2
A.1	Ausiliario Operaio	1				1
<b>A</b>	<b>TOTALE</b>	<b>10</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>10</b>
	<b>Totale complessivo</b>	<b>144</b>	<b>5</b>		<b>22</b>	<b>178</b>